ТРУДОВОЕ ПРАВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

А. Р. МАЦЮК
З. К. СИМОРОТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО
В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

А. Р. МАЦЮК
З. К. СИМОРОТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

СПРАВОЧНИК

Киев
Издательство политической
литературы Украины
1988

ББК 67.99(2)7я2
М36

Рецензенты:
кандидат юридических наук *М. П. Юрченко*,
И. С. Александров

Мацюк А. Р., Симорот З. К.
М36 Трудовое право в вопросах и ответах: Справочник.— К.: Политиздат Украины, 1988.— 287 с.
ISBN 5-319-00056-1

Трудовое право — одна из важных отраслей советского права. Нормы законодательства о труде оказывают непосредственное воздействие на развитие экономики, рост благосостояния советских людей, укрепление дисциплины и порядка. В справочнике освещаются основные положения советского трудового права — о порядке заключения и расторжения трудовых договоров, нормировании, оплате, охране труда, рабочем времени и времени отдыха, обеспечении трудовой дисциплины.

Рассчитан на массового читателя.

М $\frac{1203080000-259}{М201(04)-88}$ КУ—№ 1—541—1988 ББК 67.99(2)7я2

ISBN 5-319-00056-1 © Политиздат Украины, 1988

В настоящее время в жизни советского общества происходят крупные перемены, набирают силу позитивные тенденции, складывается здоровая нравственная атмосфера. Эти перемены — реализация курса партии на ускорение социально-экономического развития страны, углубление процесса перестройки, который был определен на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС, а затем получил подтверждение, конкретизацию и всестороннее развитие на XXVII съезде партии и последующих пленумах ЦК, в документах XIX Всесоюзной конференции КПСС.

Цель перестройки — обновление всех сторон жизни советского общества, придание социализму самых современных форм общественной организации, наиболее полное раскрытие творческого потенциала советских людей. Перестройка оказывает все большее воздействие на обстановку в стране. Утверждаются гласность, критика и самокритика, правдивость, непримиримость к недостаткам, возрастает участие трудящихся в делах общества, в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

В решении задач ускорения социально-экономического развития страны важная роль принадлежит советскому законодательству, прежде всего, законодательству о труде, нормы которого оказывают непосредственное воздействие на развитие экономики, прирост общественного богатства, рост благосостояния советских людей. В условиях перестройки советское законодательство о труде призвано еще активнее помогать внедрению экономических методов управления, действенному контролю за мерой труда и мерой потребления, проведению в жизнь принципов социальной справедливости.

Перевод экономики на рельсы интенсивного развития, расширение хозяйственной самостоятельности предприятий и объединений, переход на полный хозрасчет и самофинансирование, всестороннее развертывание социалистического демократизма предполагают неуклонное соблюдение законности.

Необходимой предпосылкой этого, гарантией осуществления трудовых прав рабочих и служащих является осведомленность должностных лиц, всех рабочих и служащих о своих правах и обязанностях, установленных советскими законами.

В ближайшие годы в стране, как отмечалось на XIX Всесоюзной партконференции, предстоит провести широкую правовую реформу, усилить правовое воспитание руководящих кадров, всего населения, формировать глубокое понимание единства прав и обязанностей, воспитывать уважение к советским законам и правилам социалистического общежития. Известно, что недостаточная осведомленность администрации, рабочих и служащих о действующих нормах трудового законодательства нередко является причиной возникновения трудовых споров, создания нездоровой обстановки в трудовых коллективах.

Знание и умелое использование трудового права, в частности, его норм о научно-обоснованном нормировании труда, о премиальных системах, мерах поощрения рабочих и служащих за добросовестный труд и ответственности за нарушение своих трудовых обязанностей — необходимое условие грамотного руководства предприятиями, учреждениями и организациями в условиях радикальной перестройки управления экономикой. Не меньшее значение приобретает в настоящее время также соблюдение прав и интересов рабочих и служащих.

В настоящей книге в доступной форме излагаются важнейшие вопросы трудового права. Она может быть полезной представителям администрации, рабочим и служащим, профсоюзному активу, пропагандистам правовых знаний.

Глава I

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Какова роль коллективного договора?

Коллективный договор является одним из важнейших институтов советского трудового права, эффективным правовым средством развития и совершенствования социалистической демократии в сфере производства. Заключаемый профкомом с администрацией предприятия, учреждения, организации от имени трудового коллектива и разрабатываемый с его непосредственным участием коллективный договор становится правовой основой развития социалистического производственного самоуправления трудящихся. Через коллективный договор находит свое выражение усиление роли трудовых коллективов и их представителей — профсоюзных комитетов в регулировании трудовых отношений, охватывающих сферу производства, труда, быта и культуры. Коллективный договор является одной из форм участия трудовых коллективов и каждого трудящегося в управлении производством, обеспечения трудовых прав и интересов рабочих и служащих. Охватывая все сферы производственной жизни коллектива, коллективный договор играет огромную роль в успешном выполнении производственных планов, повышении эффективности и качества труда, его производительности, развитии социалистического соревнования, укреплении трудовой дисциплины.

2. Между кем заключается коллективный договор и каков порядок его заключения?

Сторонами коллективного договора являются предприятие, учреждение, организация и трудовой коллектив рабочих и служащих, а заключается он профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией предприятия, учреждения, организации в лице руководителя предприятия (объединения), организации, структурной единицы объединения после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномочивает профсоюзный комитет подписать коллективный договор (статья 6 Основ законодательства о труде в редак-

ции Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г.).

Более детально порядок заключения коллективных договоров регулируется Общим положением о порядке заключения коллективных договоров, утвержденным Президиумом ВЦСПС и Госкомтруда СССР в декабре 1987 г. («Экономическая газета». 1988. № 2. С. 18).

Коллективные договоры заключаются и на совместных предприятиях, созданных на территории СССР с участием советских и иностранных организаций и фирм, между администрацией совместного предприятия и профсоюзной организацией, создаваемой на предприятии. Содержание этих договоров определяется советским законодательством и учредительными документами.

Заключению коллективного договора предшествует сбор предложений от трудящихся. Его организует администрация и профсоюзный комитет при активном участии комитета комсомола, бригадиров, мастеров, начальников цехов и отделов, профгрупоргов, цеховых комитетов профсоюзов, комиссий профсоюзного комитета, первичных организаций НТИ, ВОИР, женсовета, совета ветеранов войны и труда и других общественных организаций. Предложения предварительно рассматриваются на совместном заседании совета трудового коллектива и профсоюзного комитета с участием администрации и представителей комитета комсомола. По итогам рассмотрения принимается решение о включении предложений в проект коллективного договора или исполнении их администрацией в оперативном порядке. Авторы предложений должны информироваться о принятых мерах по их реализации.

Проект коллективного договора разрабатывается администрацией и профсоюзным комитетом на основе предложений трудящихся, плана экономического и социального развития исходя из хозрасчетного дохода, прибыли коллектива, смет профсоюзного бюджета и бюджета по государственному социальному страхованию и выносится на обсуждение коллективов цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений предприятия. После этого проект коллективного договора с учетом дополнений и замечаний, внесенных в ходе его обсуждения, выносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

В случае отклонения отдельных положений проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) трудового коллектива они дорабатываются в недельный срок администрацией и профсоюзным комитетом с учетом выска-

занных замечаний и предложений и вновь выносятся на обсуждение общего собрания (конференции) или по его решению на совет трудового коллектива, который принимает соответствующее решение.

Решение по коллективному договору принимается открытым голосованием большинством голосов членов коллектива, присутствующих на собрании (конференции) коллектива. Разногласия между администрацией предприятия и профсоюзным комитетом, возникающие при заключении и изменении коллективного договора, разрешаются с участием представителей администрации трудового коллектива и профсоюзного комитета вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами. Решение оформляется протоколом, который прилагается к коллективному договору. После подписания коллективного договора на его титульном листе производится запись: «Одобрен на общем собрании (конференции) трудового коллектива (дата)».

Коллективный договор заключается в письменной форме. Регистрации в любых органах не подлежит (статья 13 Кодекса законов о труде УССР) [1].

Администрация предприятия, цеха, отдела и других подразделений, а также профсоюзные комитеты (бюро), профгрупорги доводят до работников текст коллективного договора в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность его выполнения. При поступлении на работу новых работников администрация обязана ознакомить их с действующим на предприятии коллективным договором (статьи 13 и 14 Общего положения).

Коллективный договор распространяется на всех рабочих и служащих предприятия, организации, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза (статья 15 КЗоТ УССР).

3. В течение какого срока действует коллективный договор?

Коллективный договор заключается сроком на один год и вступает в силу со дня его подписания сторонами. В случае реорганизации или изменения подчиненности предприятия, организации коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия, если стороны не пожелают пересмотреть договор. При этом одна из сторон должна известить об этом другую за две недели. В подобных случаях ранее

---

[1] Далее — КЗоТ УССР.

заключенный коллективный договор сохраняет силу до момента подписания сторонами нового договора.

4. Какой порядок внесения дополнений и изменений к коллективному договору?

В течение действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, обусловливаемые конкретными обстоятельствами жизни коллектива. Такие изменения и дополнения вносятся профсоюзным комитетом и администрацией предприятия, организации с последующим одобрением их на общем собрании (конференции) рабочих и служащих. Дополнения и изменения оформляются в виде приложения к коллективному договору и подписываются администрацией и соответствующим профсоюзным комитетом (статья 17 КЗоТ УССР).

5. Какое содержание коллективного договора?

В соответствии с Общим положением о порядке заключения коллективных договоров (статья 6) трудовой коллектив, администрация и профсоюзный комитет, исходя из сочетания интересов государства, коллектива и каждого работника, задач ускорения социально-экономического развития, внедрения полного хозяйственного расчета и самофинансирования, самостоятельно определяют структуру и содержание коллективного договора.

Коллективный договор должен содержать основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия в соответствии с действующим законодательством, а также положение в области рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и материального стимулирования, охраны труда, разработанные администрацией и профсоюзным комитетом в пределах предоставленных им прав и носящие нормативный характер (статья 11 КЗоТ УССР).

Нормативные положения коллективного договора длительного срока действия могут быть выделены в отдельное приложение к нему, а приниматься на период, устанавливаемый трудовым коллективом, с ежегодным, в случае необходимости, внесением изменений и дополнений.

Взаимные обязательства администрации и трудового коллектива, обязательства администрации и профсоюзного комитета формируются в соответствующие разделы. Они направляются прежде всего на развитие и повышение эффективности производства, увеличение хозрасчетного дохода, прибыли

предприятия, улучшение качества и снижение себестоимости продукции, развитие социалистического соревнования, укрепление трудовой и производственной дисциплины, повышение квалификации и подготовку кадров непосредственно на производстве, вовлечение рабочих и служащих в управление производством, решение неотложных задач социального развития трудового коллектива, удовлетворение интересов и нужд трудящихся, культурно-воспитательную и спортивно-массовую работу.

В коллективном договоре могут содержаться и другие положения, касающиеся экономического и социального развития предприятия, организации. К коллективному договору прилагаются: смета расходования фонда развития производства, науки и техники, смета расходования фонда материального поощрения (фонда оплаты труда); смета расходования фонда социального развития, соглашение по охране труда.

Положения коллективного договора не должны противоречить законодательству о труде. Контроль за их соответствием действующему законодательству возлагается на вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы (статья 12 КЗоТ УССР, статья 8 Общего положения).

6. Как осуществляются проверка выполнения коллективных договоров и контроль за выполнением его условий?

Обязанность по осуществлению контроля за выполнением обязательств по коллективному договору возлагается на администрацию и соответствующий комитет профсоюза объединения (комбината), предприятия, организации, производственной (структурной) единицы и их вышестоящие органы (статья 18 КЗоТ УССР).

В соответствии с Общим положением о порядке заключения коллективных договоров (статья 15) администрация и профсоюзный комитет предприятия рассматривают предложения и критические замечания работников, поступившие при обсуждении проекта коллективного договора, а также в ходе проверки его выполнения, и в двухнедельный срок информируют трудовой коллектив о результатах их рассмотрения. Если осуществление предложений трудящихся выходит за пределы компетенции администрации и профсоюзного комитета предприятия, то эти предложения в недельный срок направляются в вышестоящие по подчиненности хозяйственные и профсоюзные, а также советские органы для рассмотрения и принятия соответствующих решений; организуют своевременное выполнение всех обязательств и мероприятий, включен-

ных в коллективный договор, а также соблюдение нормативных положений; обеспечивают контроль за ходом реализации коллективного договора, не менее двух раз в год проводят с привлечением профсоюзного актива и работников предприятия массовую проверку его выполнения и по ее результатам первый руководитель предприятия и председатель профсоюзного комитета отчитываются за полугодие на общем собрании (конференции) трудового коллектива или по его решению на совместном заседании совета трудового коллектива и профсоюзного комитета с участием администрации, а за год — на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Профсоюзный комитет предприятия осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением коллективного договора, ежеквартально заслушивает доклады администрации о ходе его реализации и требует устранения выявленных недостатков.

Министерства и ведомства совместно с центральными (республиканскими) комитетами профсоюзов оказывают практическую помощь предприятиям, обеспечивают участие своих представителей в работе общих собраний (конференций) трудовых коллективов по принятию и рассмотрению итогов выполнения коллективных договоров, а также заслушивают их информации о ходе этой работы; подводят ежегодно, не позднее апреля, итоги заключения и выполнения коллективных договоров в отраслях на совместных заседаниях коллегий министерств, ведомств и президиумов комитетов соответствующих профессиональных союзов; рассматривают в месячный срок предложения трудовых коллективов и профсоюзных комитетов о привлечении к ответственности руководящих работников, не выполняющих обязательств по коллективным договорам.

В соответствии со статьей 7 Закона о трудовых коллективах последние осуществляют меры по обеспечению выполнения коллективных договоров. Они заслушивают отчеты администрации предприятий, организаций и профсоюзных комитетов о выполнении коллективных договоров; ставят в необходимых случаях вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективным договорам.

7. Какая установлена ответственность за невыполнение обязательств по коллективному договору?

За невыполнение обязательств по коллективному договору виновные лица могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности

в зависимости от характера невыполненного обязательства, а также от того, кто не выполнил обязательство (администрация, рабочие и служащие или профсоюзный комитет).

Администрация предприятия, организации, прежде всего несет дисциплинарную ответственность, предусмотренную действующим законодательством. Положением о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (пункт 7), общим Положением о порядке заключения коллективных договоров (пункт 16) и статьей 45 КЗоТ УССР профсоюзному комитету предоставлено право в случае необходимости ставить вопрос перед соответствующими органами о смещении или о наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору, проявляют бюрократизм, допускают волокиту, нарушают законодательство о труде. Такое же право предоставлено и трудовым коллективам (статья 7 Закона о трудовых коллективах).

К административной ответственности администрация может быть привлечена за невыполнение обязательств по охране труда и техники безопасности. Технический инспектор профсоюза в таких случаях имеет право наложить на виновное лицо штраф (пункт «з» статьи 13 Положения о техническом инспекторе профсоюза). В случае злостного невыполнения условий коллективного договора представители администрации несут уголовную ответственность в соответствии со статьями 132—135 Уголовного кодекса УССР, если такое невыполнение приводит к нарушению прав профсоюзов и правил охраны труда.

Поскольку обязательства профсоюзного комитета носят морально-политический характер, поэтому невыполнение обязательств по коллективному договору влечет для виновных членов комитета профсоюза общественную ответственность в соответствии с Уставом профсоюза. Согласно статье 20 КЗоТ УССР профессиональные союзы не несут материальной ответственности по коллективным договорам.

Рабочие и служащие, по вине которых не выполнены те или иные обязательства по коллективному договору, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности (если при этом причинен ущерб) в установленном законом порядке.

Глава II

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Что следует понимать под трудовым договором?

Право граждан СССР на труд реализуется путем заключения трудового договора. Трудовой договор — это соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется предоставить трудящемуся такую работу, выплачивать ему заработную плату и обеспечивать условия труда, установленные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

В трудовом договоре предусматриваются наиболее важные условия работы, в частности, трудовая функция рабочего или служащего, место работы и должность, размер заработной платы. Соглашением сторон трудового договора (администрации и работника) могут быть обусловлены совмещение профессий (должностей) в порядке и на условиях, установленных законодательством, выполнение работы на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели и др. Могут указываться также сроки действия трудового договора, порядок обеспечения рабочего или служащего жильем.

2. На какой срок может заключаться трудовой договор?

Статьей 10 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (статьей 23 КЗоТ УССР) предусмотрено, что трудовые договоры могут заключаться: а) на неопределенный срок; б) на определенный срок, но не более чем на три года; в) на время выполнения определенной работы.

Для отдельных случаев законодательством может быть установлен иной предельный срок, на который может заключаться трудовой договор. Например, с работниками, достигшими пенсионного возраста и имеющими необходимый стаж для назначения полной пенсии по старости, договор по соглашению сторон может быть заключен (перезаключен) на срок до двух лет.

Трудовые договоры заключаются преимущественно на неопределенный срок, т. е. для длительной постоянной работы. Срочные трудовые договоры заключаются в большинстве случаев при организованном наборе рабочих, для работы в рай-

онах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Трудовые договоры на заранее обусловленный срок могут заключаться также для замещения женщины, ушедшей в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком.

В законодательстве нет ограничений для заключения срочных трудовых договоров, поэтому они могут заключаться и в других случаях, если стороны признают это необходимым.

Трудовые договоры, заключаемые на время выполнения какой-либо работы, являются разновидностью срочных договоров. Разница между ними только в том, что в одном случае срок ограничивается заранее установленным периодом, а в другом — временем, затрачиваемым на выполнение определенной работы.

В тех случаях, когда в трудовом договоре срок его действия не оговорен, считается, что он заключен на неопределенный срок, т. е. трудящийся зачислен на постоянную работу. Срочный трудовой договор превращается в бессрочный, если по истечении ранее обусловленного срока трудовые отношения продолжаются и ни администрация, ни работник не проявили инициативы для их прекращения.

3. В какой форме заключается трудовой договор?

Трудовой договор может заключаться как в устной, так и в письменной форме. На практике преобладает устная форма договора. Например, о должности или рабочей функции, о месте работы, сроках (постоянная, временная, сезонная работа), продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и т. п. стороны договариваются в устной форме.

Для некоторых случаев законодательство предусматривает только письменную форму трудового договора. Так, в соответствии со статьей 24 КЗоТ УССР письменная форма трудового договора является обязательной при организованном наборе рабочих и служащих; заключении договора о работе в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним; в некоторых других случаях, предусмотренных законодательством. К таким случаям относится, в частности, заключение трудового договора о работе на дому.

Письменный трудовой договор составляется в нескольких (обычно 2—3) экземплярах и подписывается работником и руководителем предприятия, учреждения, организации или его представителем. Для некоторых видов письменных трудовых договоров установлена типовая форма.

Независимо от того, в какой форме — устной или письменной был заключен трудовой договор, он оформляется приказом или распоряжением администрации предприятия, учреждения, организации о зачислении рабочего или служащего на работу. Трудовой договор считается заключенным и тогда, когда приказ или распоряжение не были изданы, но работника допустили к работе. При этом трудовой договор считается заключенным, если выполнение работы было поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с его ведома.

4. Каким категориям рабочих и служащих и какой продолжительности может устанавливаться испытание при приеме на работу?

При заключении трудового договора в целях проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе может быть обусловлено испытание.

Продолжительность испытания устанавливается по соглашению сторон трудового договора, однако его предельный срок, если иное не установлено законодательством Союза ССР и союзных республик, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом,— шести месяцев (статья 27 КЗоТ УССР).

Если рабочий или служащий в период срока испытания отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью или по другим уважительным причинам, срок испытания может быть продлен на соответствующее количество дней (статья 27 КЗоТ УССР).

Решение по результатам испытания принимает администрация. Если срок испытания истек, а рабочему или служащему разрешено продолжать работу, считается, что он выдержал испытание. Издавать приказ или распоряжение об этом не требуется. Если же в течение срока испытания было установлено несоответствие рабочего или служащего той работе, на которую его было принято с испытательным сроком, администрация увольняет его как не выдержавшего испытания. В этом случае увольнение производится без получения согласия профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия. Оно может быть обжаловано работником в районный (городской) народный суд, а в надлежащих случаях — в вышестоящий в порядке подчиненности орган.

В период прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде, Правила внутреннего трудового распорядка и коллективный договор. Ра-

бота в период испытания включается в трудовой стаж, в том числе для получения ежегодного оплачиваемого отпуска. В этот период рабочие и служащие получают заработную плату в соответствии с выполняемой ими работой из расчета оклада или тарифной ставки того разряда, к которому они были отнесены при приеме на работу.

Испытание не устанавливается: а) лицам, которым не исполнилось 18 лет; б) молодым рабочим, направленным на предприятия, в учреждения, организации после окончания профессионально-технических учебных заведений; в) молодым специалистам, принимаемым на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений; г) инвалидам Великой Отечественной войны, направленным на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также рабочим и служащим, которые: принимаются на работу в другую местность; переводятся на другое предприятие, в учреждение, организацию; принимаются на сезонную или временную работу; принимаются на выборную должность или по конкурсу.

Если в приказе (распоряжении) о приеме рабочего или служащего на работу не было оговорено испытание и его срок, считается, что он принят на работу без испытания.

5. Какие ограничения, связанные с возрастом рабочего или служащего, установлены для приема на работу?

По общему правилу прием на работу допускается после достижения лицом 16-летнего возраста. В исключительных случаях могут быть приняты на работу и лица, достигшие 15 лет, если на это имеется согласие профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации. Профсоюзный комитет принимает решение с учетом заключения медицинской комиссии о состоянии здоровья поступающего несовершеннолетнего, наличия на предприятии, в учреждении, организации работ, к которым допускаются несовершеннолетние, условий для их производственного обучения.

По максимальному возрасту никаких ограничений в законодательстве нет. Пенсионный возраст не является препятствием для приема на работу. Администрации надлежит исходить из фактической пригодности или непригодности пенсионера выполнять определенную трудовую функцию.

В порядке исключения из этого общего правила установлены ограничения по возрасту для занятия руководящих научно-организационных должностей в научно-исследовательских институтах и других учреждениях Академии наук СССР и академий наук союзных республик, министерств и ведомств;

в высших учебных заведениях и учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов. Руководящие научно-организационные должности в этих учреждениях и организациях могут занимать лица не старше 65 лет. Академикам и членам-корреспондентам Академии наук СССР и академий наук союзных республик разрешено занимать руководящие научно-организационные должности в академических учреждениях до 70 лет.

6. В каком возрасте разрешено привлекать к труду учащихся школ в период каникул?

На временную работу в народном хозяйстве в период каникул могут привлекаться на добровольных началах учащиеся VIII—IX классов общеобразовательных школ, средних профессионально-технических училищ и средних специальных учебных заведений с 14 лет. Учащиеся указанных категорий допускаются к работе по их личному заявлению с письменного согласия одного из родителей или лица, их заменяющего, педагогического совета учебного заведения и профсоюзного комитета предприятия, если учащиеся не имеют противопоказаний к данной работе по состоянию здоровья. Установлен перечень профессий и видов работ, на которых возможно применение труда учащихся в период каникул. Типовое положение о порядке привлечения на временную работу к посильному труду учащихся в период каникул утверждено постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 1 июля 1985 года по согласованию с Минюстом СССР, Минздравом СССР, Минпросом СССР и Госпрофобром СССР.

7. Каковы особенности приема на работу молодых специалистов?

Молодые специалисты, т. е. лица, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, направляются на работу министерствами и ведомствами и обязаны проработать в месте назначения не менее трех лет, за исключением тех молодых специалистов, для которых в законодательстве установлены другие сроки.

Основанием для заключения трудового договора между молодым специалистом и администрацией предприятия, учреждения, организации является удостоверение о направлении на работу. Без указанного удостоверения или справки о предоставлении возможности самостоятельного трудоустройства, выдаваемой учебным заведением на основании решения ко-

миссии по распределению молодых специалистов, руководители предприятий, учреждений и организаций не вправе принимать на работу молодых специалистов (до истечения трех лет после окончания учебного заведения).

Если молодой специалист не может быть использован на предприятии, в учреждении, организации, куда он направлен комиссией по персональному распределению, или администрация не обеспечивает выполнения условий трудового договора, указанных в удостоверении о направлении на работу, министерство (ведомство) обязано предоставить молодому специалисту в своей системе другую работу или дать согласие на его перевод на работу в систему другого министерства (ведомства).

8. В каком порядке производится направление на работу по общественному призыву?

В порядке общественного призыва направляется на работу преимущественно молодежь, изъявившая желание работать на важнейших стройках и предприятиях Урала, Сибири, Дальнего Востока и некоторых других районов страны. Молодые граждане, желающие поехать на работу по общественному призыву, подают заявление в свою комсомольскую организацию или райком (горком) комсомола.

Отбор рабочих и служащих из числа подавших заявление производится непосредственно райкомами (горкомами) комсомола или специальными комиссиями, в состав которых входят представители исполкома местного Совета народных депутатов, общественных организаций района (города), а также уполномоченный того министерства, в ведении которого находится новостройка или предприятие, нуждающееся в кадрах рабочих и служащих.

Юноши и девушки, направляемые на работу по общественному призыву, получают от комсомольских организаций комсомольские путевки. По их желанию по прибытии к месту работы предприятия и организации обязаны заключить трудовые договоры на определенный срок.

Руководители предприятий, учреждений и организаций должны своевременно освобождать от работы лиц, изъявивших желание выехать на работу по общественному призыву.

Рабочим и служащим, направляемым на работу в порядке общественного призыва, когда это связано с переездом в другую местность, предоставляются льготы и выплачиваются компенсации, предусмотренные законодательством (постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 27 сентября 1984 го-

да «О мерах по дальнейшему совершенствованию организованного набора рабочих и общественного призыва молодежи» — СП СССР, 1984. № 35. Ст. 190).

9. Как производится прием на руководящие хозяйственные должности?

В целях обеспечения правильного подбора и расстановки кадров назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия, учреждения, организации, если они не подлежат замещению путем выборов, производится администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (п. 7 Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации). При этом имеются в виду все руководящие должности, назначение на которые относится к компетенции руководителя предприятия, учреждения, организации (начальники цехов, лабораторий и мастерских, старшие мастера и мастера, начальники производственных участков и служб, начальники строительных участков, прорабы, старшие прорабы и т. п.).

Профсоюзный комитет высказывает свое мнение по кандидатурам, представленным на руководящие хозяйственные должности, как тогда, когда выдвигается работник своего предприятия, учреждения, организации, так и тогда, когда рекомендуется работник из другого коллектива.

Январский (1987 г.) Пленум ЦК КПСС признал необходимым ввести выборность руководителей предприятий, производств, цехов, отделов, участков, ферм и звеньев, бригадиров и мастеров. В соответствии с этой директивой Законом СССР о государственном предприятии (объединении) установлено, что руководитель предприятия, структурной единицы объединения избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции) сроком на 5 лет и утверждается вышестоящим органом. Если кандидатура, избранная трудовым коллективом, не утверждена вышестоящим органом, проводятся новые выборы. При этом вышестоящий орган обязан объяснить трудовому коллективу причины отказа в утверждении результатов выборов.

Избранный трудовым коллективом руководитель головной структурной единицы (головного предприятия) утверждается вышестоящим органом в должности руководителя объединения. В случае, когда управление объединением осуществляется обособленным аппаратом, выборы руководителя объединения

проводятся на конференции представителей трудовых коллективов его структурных единиц и предприятий.

Руководители подразделений — производств, цехов, отделений, участков, ферм и звеньев, а также мастера и бригадиры избираются соответствующими коллективами тайным или открытым голосованием на срок до 5 лет и утверждаются руководителем предприятия. Руководители предприятий, структурных единиц объединения, подразделений, а также мастера и бригадиры, освобожденные от должности по истечении срока полномочий, могут быть вновь избраны на эту же должность.

Заместители руководителя, руководители юридической и бухгалтерской служб и службы контроля качества не избираются. Они назначаются на должность руководителем предприятия.

Изложенный выше порядок замещения руководящих должностей распространяется на предприятия, объединения и организации сферы материального производства, переведенные на полный хозяйственный расчет и самофинансирование в соответствии с Законом СССР о государственном предприятии (объединении), и вводится с 1 января 1988 года.

10. Каков порядок замещения на конкурсной основе должностей специалистов и руководителей, работающих на предприятиях (в объединениях)?

На конкурсной основе рекомендуется замещать должности высококвалифицированных специалистов, где особое значение имеют профессиональные качества работников (главных специалистов, специалистов, а также руководителей, не предусмотренных к избранию). Какие именно вакантные должности замещаются на предприятии (в объединении), определяет его руководитель совместно с советом трудового коллектива.

Для проведения конкурса решением руководителя предприятия (структурной единицы объединения) создаются конкурсные комиссии. В состав комиссий включаются представители советов трудовых коллективов, администрации, партийных, профсоюзных и других общественных организаций, высококвалифицированные специалисты.

Основная задача конкурсной комиссии — дать руководителю предприятия, структурной единицы объединения рекомендации о назначении на должность конкретного работника из числа претендентов, участвующих в конкурсе.

Право выдвигать кандидатов на должности, замещаемые на конкурсной основе, предоставлено партийным и общественным организациям, советам трудовых коллективов (предприя-

тия и его подразделений), а также администрации предприятия. Свою кандидатуру для участия в конкурсе вправе предложить любой трудящийся, отвечающий по своим профессионально-квалификационным и другим качествам требованиям, предъявляемым к той или иной должности.

На основании собеседований с претендентами на вакантную должность, изучения представленных документов, а также использования других методов изучения деловых качеств специалистов, конкурсная комиссия производит оценку кандидатов на замещение вакантной должности с точки зрения наличия у них необходимого уровня образования, опыта работы, соответствия их специальности и квалификации предъявляемым требованиям.

Конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации того или иного работника на замещение вакантной должности большинством голосов путем тайного или открытого голосования. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое голосовал председатель конкурсной комиссии.

Назначение на должность по результатам конкурса производится руководителем предприятия (структурной единицы объединения) с учетом решения конкурсной комиссии.

Изложенный выше порядок проведения конкурсов не затрагивает порядка и условий проведения конкурсов на замещение должностей, установленных отдельными нормативными актами (пункты 26—32 Рекомендаций, утвержденных Госкомтрудом СССР и ВЦСПС и одобренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 8 февраля 1988 г.//СП СССР. № 9. Ст. 24).

11. Каковы особенности формирования коллектива бригад?

Зачисление в бригаду новых работников производится с согласия коллектива бригады. Однако бригада не вправе отказать в зачислении работников, направленных в бригаду в порядке трудоустройства в соответствии с законодательством, например, молодых специалистов, выпускников учебных заведений системы профессионально-технического образования и других (статья 252^6 КЗоТ УССР).

12. Какие особенности приема на работы, связанные с материальной ответственностью?

Принимая работника на должность, связанную с материальной ответственностью, администрация обязана заключить с ним, кроме трудового, письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности. По этому договору

работник принимает на себя материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения, обработки, продажи или для других целей. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с лицами, которым уже исполнилось 18 лет.

В договоре о полной материальной ответственности предусматривается обязанность работника по возмещению недостачи и обязанность предприятия, учреждения, организации по созданию ему нормальных условий для работы и обеспечения полной сохранности материальных ценностей.

Заключать договоры о полной материальной ответственности можно только с работниками определенных категорий, указанных в специальном перечне. Договоры, заключенные с лицами, должности и работы которых не указаны в этом перечне, юридической силы не имеют.

При совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Она устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Договор в этом случае подписывается администрацией и всеми членами коллектива (бригады). Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, и Типовый договор о ней утверждены постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 14 сентября 1981 года (Сборник постановлений ВЦСПС, 1981. Июль — сентябрь. М. 1982. С. 81—84).

На материально ответственные должности запрещено принимать лиц, имеющих судимость за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления.

13. Разрешена ли законом совместная работа близких родственников?

Запрещено состоять на службе в одном учреждении, на одном предприятии или в организации близким родственникам и свойственникам (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также родители, дети, братья и сестры супругов), если их служба связана с непосредственной под-

чиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Это ограничение не распространяется на рабочих и младший обслуживающий персонал.

Изъятия из правила об ограничении совместной службы родственников могут допускаться в Украинской ССР в отношении: работников, занимающих непосредственно подчиненные или подконтрольные выборные должности; специалистов сельского хозяйства, работающих в совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях, а также в научно-исследовательских учреждениях по сельскому хозяйству, расположенных в сельской местности; работников линейных предприятий железнодорожного транспорта, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий; работников плавающего состава судов речного флота и работников эксплуатационных предприятий и организаций речного транспорта (за исключением расположенных в областных центрах) Главречфлота УССР, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий и организаций; работников дорожных организаций, осуществляющих эксплуатацию автомобильных дорог общего пользования, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций; работников по эксплуатационно-техническому обслуживанию линейных и станционных сооружений связи, радио и телевидения; работников строительно-монтажных и мостостроительных поездов, механизированных колонн и других передвижных специальных строительных формирований, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций; врачей лечебно-профилактических и санитарно-профилактических учреждений здравоохранения; научных и педагогических работников, лекторов, библиотекарей и библиографов во всех научных, учебных и воспитательных учреждениях; артистов, художников и музыкантов государственных театров, художественных коллективов и студий; работников полевых геологических экспедиций, партий, отрядов и участков; специалистов лесного и водного хозяйства, работников просвещения, медицинских работников, работников культурно-просветительных учреждений, работников предприятий розничной торговли и общественного питания потребительской кооперации, расположенных в сельской местности; работников прудовых и озерных рыбоводных хозяйств, рыбоводных заводов, нерестово-вырастных хозяйств и рыбопитомников, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий.

14. Какие рабочие и служащие относятся к временным?

К временным относятся рабочие и служащие, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность),— до четырех месяцев.

В том случае, когда рабочий или служащий был принят на временную работу, но фактически проработал больше указанных сроков, он уже не считается временным и к нему применяются нормы законодательства о труде как к постоянному работнику со дня первоначального зачисления его на работу. Трудовой договор с временным рабочим или служащим считается продолженным на неопределенный срок также в случаях, когда он был уволен, а затем вновь принят на работу на то же предприятие, в учреждение, организацию после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом продолжительность его работы до и после перерыва превышает в общей сложности соответственно два или четыре месяца.

Лица, принимаемые на работу в качестве временных рабочих и служащих, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о зачислении на работу указывается, что данный работник принят на временную работу, или устанавливается конкретный срок (продолжительность) его работы.

Условия труда временных рабочих и служащих регулируются Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года (Ведомости Верховн. Совета СССР. 1974. № 40. Ст. 662).

15. Какие рабочие и служащие являются сезонными?

К сезонным относятся рабочие и служащие, принятые на работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода — сезона, не превышающего шести месяцев.

Работа признается сезонной только тогда, когда она включена в перечни сезонных работ, утверждаемые Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС по представлению министерств (ведомств) СССР и Советов Министров союзных республик. Работы, не внесенные в эти перечни, не считаются сезонными, хотя бы они и выполнялись только в летнее или только в зимнее время.

Рабочие и служащие, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении тру-

дового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник зачислен на сезонную работу. Соответствующая запись вносится и в трудовую книжку. При приеме на сезонные работы трудовой договор может заключаться: на весь сезон; на определенный срок, не превышающий продолжительности сезона; на выполнение какой-либо работы в пределах сезона.

Условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах, регулируются Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года (Ведомости Верховн. Совета СССР. 1974. №40. Ст. 661). В тех случаях, когда рабочий или служащий принимается на временную работу в пределах сезона, к нему применяются положения, установленные для временных рабочих и служащих.

16. Какие категории рабочих и служащих могут приниматься на работу по совместительству?

Совместительством по службе считается одновременное занятие, помимо основной, другой платной должности или выполнение, кроме основной, другой регулярной платной работы за пределами рабочего дня по основной работе.

Рабочим и младшему обслуживающему персоналу работа по совместительству разрешается независимо от размера их заработной платы. В связи с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15 августа 1985 года «О широком проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства» (СП СССР. 1985. № 28. Ст. 141) Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС постановлением от 20 января 1986 года утвердили Положение о порядке работы по совместительству при рационализации рабочих мест (Бюл. Госкомтруда СССР. 1986. № 6. С. 3—4). В соответствии с этим Положением руководителям предприятий и организаций по согласованию с профсоюзным комитетом разрешается привлекать рабочих, инженерно-технических работников и служащих, успешно выполняющих свои обязанности, нормы и сменные задания по основной работе, с их согласия, к работе по рационализации рабочих мест на том же предприятии (в той же организации) на условиях совместительства за пределами рабочего дня по основной работе.

Не разрешается работать по совместительству при рационализации рабочих мест лицам, моложе 18 лет; лицам, работающим по совместительству на другом предприятии, в организации; руководителю предприятия, организации, его замес-

тителям и помощникам, главным специалистам. Работникам, занятым на производствах, в цехах и на участках с вредными условиями труда, не разрешается работать по совместительству на работах с аналогичными условиями труда.

С рабочими, ИТР и служащими, изъявившими желание работать по совместительству, администрация заключает соглашение, в котором указываются конкретный объем работы и сроки ее выполнения, требования к качеству, порядок оплаты труда, обязанности администрации по созданию необходимых условий для выполнения работ, а также по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Соглашение подписывается администрацией и совместителями и оформляется приказом (распоряжением), согласованным с профсоюзным комитетом.

Изложенный выше порядок использования труда совместителей при рационализации рабочих мест распространяется на все промышленные предприятия, на предприятия и организации строительства, сельского и лесного хозяйства, транспорта, связи, геологоразведочные, топографо-геодезические, материально-технического снабжения, бытового обслуживания населения, торговли и общественного питания.

В целях дополнительного привлечения работников для непосредственного оказания бытовых услуг населению, выполнения ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ, а также работ, где не требуется занятость работников в течение полного рабочего времени, руководители предприятий бытового обслуживания населения по согласованию с профсоюзным комитетом могут применять подрядную форму организации и оплаты труда работников на условиях совместительства вне пределов рабочего времени по их основной деятельности.

На работу по совместительству для указанных целей могут приниматься рабочие, младший обслуживающий персонал, инженерно-технические работники, служащие и другие специалисты как своего, так и других предприятий, учреждений. При приеме работников других предприятий, учреждений, организаций требуется разрешение их руководителей по основному месту работы, согласованное с профсоюзным комитетом.

Продолжительность работы по совместительству при проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства, а также в случаях дополнительного привлечения работников для непосредственного оказания бытовых услуг населению не должна превышать 4 часов в течение рабочего дня (смены) и полной смены в дни, свободные от основной работы. Общая

продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

В других случаях, кроме указанных выше, если иное не установлено законом, совместительство рабочих и младшего обслуживающего персонала допускается при наличии письменного разрешения руководителей предприятий, учреждений, организаций, согласованного с профсоюзными комитетами по месту основной и совмещаемой работы.

Штатное совместительство разрешено профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений, в первую очередь в лабораториях предприятий, опытно-экспериментальных, проектно-конструкторских, научных и других организациях, выполняющих работы, связанные с развитием химии, химического машиностроения, приборостроения, радиоэлектроники, электронной техники и сельского хозяйства.

Крупные ученые академических учреждений и высших учебных заведений (академики, члены-корреспонденты академий наук, доктора наук, профессоры) могут быть приглашены для работы на предприятиях в качестве консультантов по вопросам внедрения в производство достижений науки и техники, решения сложных технических проблем. Им разрешается выплачивать до 50 процентов должностного оклада, который они получают по месту основной работы.

Врачам, а также среднему медицинскому персоналу работа по совместительству может быть разрешена как в разных лечебно-санитарных и профилактических учреждениях, так и в одном учреждении, однако не более, чем на двух должностях. Учителям школ и преподавателям средних специальных и других учебных заведений работа по совместительству разрешается в одном или нескольких учебных заведениях, однако так, чтобы их общий заработок не превышал полутора ставок по основной должности.

В тех случаях, когда допускается совместительство специалистов, обладающих большим опытом и высокой квалификацией, для принятия на работу совместителя необходимо письменное разрешение руководителей предприятий, учреждений, организаций как по месту основной, так и совмещаемой работы, согласованное с профсоюзными комитетами и вышестоящими организациями в порядке подчиненности.

Выполнение работниками предприятий, учреждений и организаций педагогической работы на условиях почасовой оплаты на курсах и в учебных заведениях, школах и детских учреждениях объемом не более 240 часов в году не считается со-

вместительством. Разрешение на работу в этих случаях дают руководители предприятий, учреждений, организаций по месту основной и совмещаемой работы.

Ограничения, установленные законодательством о совместительстве, не распространяются на лиц, выполняющих работу на дому в системе местной промышленности в свободное от основной работы время, независимо от рода деятельности (СП СССР. 1985. № 16. Ст. 72), а также в других случаях, указанных в нормативных актах, например, о создании различных кооперативов (общественного питания, по производству товаров народного потребления и других).

17. Какие категории трудящихся и в каком порядке принимаются на работу в качестве надомников?

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с предприятием, учреждением, организацией, колхозом о выполнении работы на дому личным трудом.

Преимущественное право на заключение трудового договора о работе на дому предоставлено: женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет; инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые нуждаются в уходе; лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях; лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах и местностях, имеющих свободные трудовые ресурсы). Лица, владеющие мастерством изготовления изделий народных художественных промыслов, сувенирных изделий или оригинальной упаковки для них, могут быть приняты на работу в качестве надомников независимо от рода их деятельности и работы на других предприятиях, в учреждениях или организациях. При этом ограничения, установленные законодательством о совместительстве, на них не распространяются.

Граждане, желающие поступить на работу в качестве надомников, обязаны предъявить администрации предприятия паспорт, а ранее работавшие — трудовую книжку. Подростки в возрасте от 15 до 16 лет предъявляют копию свидетельства о рождении. Трудовой договор о работе на дому заключается, как правило, в письменной форме. В договоре должны быть

изложены основные и дополнительные условия, определяющие взаимные обязательства сторон. Прием на работу в качестве надомника оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации.

На надомников, ранее не работавших в общественном производстве, заводятся трудовые книжки после сдачи ими первого выполненного задания. В таком же порядке вносятся записи в трудовые книжки тех надомников, которые их уже имеют. На надомников распространяется действие трудового законодательства с некоторыми особенностями, установленными Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1982. № 1).

18. Какие документы необходимо представить для поступления на работу?

Рабочие и служащие, поступающие на работу, обязаны предъявить администрации трудовую книжку, оформленную в установленном порядке. Граждане, поступающие на работу в качестве рабочих и служащих впервые, обязаны предъявить администрации справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующей жилищно-коммунальной организацией, поселковым или сельским Советом народных депутатов, уличным комитетом. Справка, выданная уличным комитетом, должна быть заверена исполнительным комитетом соответствующего Совета народных депутатов. Уволенные из рядов Вооруженных Сил СССР обязаны предъявить администрации военный билет.

При оформлении на работу предъявляется также паспорт, а несовершеннолетними в возрасте от 15 до 16 лет — свидетельство о рождении. Если к работе, на которую поступает трудящийся, могут допускаться только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку, администрация обязана потребовать от него предъявления диплома об окончании высшего или среднего специального образования (например, при приеме врача, фармацевта, учителя и т. п.) или иного соответствующего документа (удостоверения на право управления автомобилем, механизмом и т. д.). Другие документы, например, автобиографию, характеристику, справку о состоянии здоровья, диплом о присуждении ученой степени администрация вправе требовать только тогда, когда это предусмотрено законом. Запрещено требовать от поступающих на работу документы, представление которых не предусмотрено никакими нормативными актами, в частности,

справки о прежней работе, о наличии жилплощади, о составе семьи, о размере получаемой ранее заработной платы и т. п. (статья 25 КЗоТ УССР).

19. Как оформляется прием на работу?

Зачисление на работу, в соответствии с трудовым договором, оформляется приказом или распоряжением администрации. В приказе или распоряжении должно быть указано, в какой цех, отдел, участок и на какую работу (должность) принимается рабочий или служащий. Наименование работы, профессии или должности записывается: для рабочих — в соответствии с наименованиями профессий, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС); для служащих — в соответствии с наименованием должностей, указанных в Единой номенклатуре должностей служащих (ЕНДС), или в соответствии со штатным расписанием. При зачислении на работу рабочих указываются также их квалификационные разряды.

Приказ (распоряжение) о зачислении на работу объявляется рабочему или служащему под расписку. На основании этого приказа или распоряжения вносится запись в трудовую книжку работника.

20. Как оформляется прием на работу членов временных строительных бригад?

Выполнение работ временными строительными бригадами может осуществляться только на основе договора, заключаемого между колхозом, совхозом, другими предприятиями, организациями и учреждениями, с одной стороны, и указанными бригадами — с другой стороны.

Договор может быть заключен с лицами не моложе 18 лет по предъявлению паспорта и военного билета (для военнообязанных), а также при наличии справки с постоянного места работы (учебы) о предоставленном отпуске или документа, подтверждающего согласие правления колхоза на выезд для работы за пределами колхоза с указанием срока, на который дано это согласие (для колхозников); справки о последнем занятии, выданной соответствующим жилищно-коммунальным органом или исполнительным комитетом местного Совета народных депутатов (для поступающих на работу впервые); справки, выданной исполнительным комитетом местного Совета народных депутатов (для временно не работающих); пенсионного удостоверения (для пенсионеров).

Администрация предприятия, организации оформляет прием на временную работу членов бригады своим приказом (распоряжением, решением правления колхоза). На членов бригады, принятых на работу в указанном порядке, распространяются нормы законодательства о труде. Порядок проведения работ временными строительными бригадами регламентируется постановлением Совета Министров СССР от 15 мая 1986 года «Об упорядочении организации и оплаты труда временных строительных бригад» (СП СССР. 1986. № 23. Ст. 134), а также Положением о порядке проведения работы временными строительными бригадами, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 19 июня 1986 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1986. № 11. С. 11—15).

21. Какие изменения условий труда считаются переводом на другую работу?

Переводом на другую работу считается: а) перевод на том же предприятии, в учреждении, организации для выполнения работы по другой специальности, квалификации или на другую должность; б) перевод на другое предприятие, в учреждение, организацию, в том числе и для работы по той же специальности и квалификации, на такую же должность; в) перевод в другую местность, в том числе вместе с предприятием, учреждением, организацией.

Перевод на другую работу допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 33, 34 и 147 КЗоТ УССР, т. е. в случае производственной необходимости, простоя и за нарушение трудовой дисциплины.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Администрация не вправе перемещать рабочего или служащего на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 32 КЗоТ УССР).

Как известно, коллектив бригады вправе требовать от администрации выведения из состава бригады работников при сокращении численности бригады, несоответствии работника выполняемой работе и в других случаях, предусмотренных статьей 40 КЗоТ УССР. Администрация переводит таких ра-

ботников, с их согласия, на другую работу или увольняет в установленном порядке.

Перемещение работника, выведенного из состава бригады по решению коллектива бригады, на индивидуальную работу в пределах его специальности, квалификации или должности не является переводом на другую работу.

Понятие перевода на другую работу неразрывно связано с понятием существенных условий труда, к которым относятся: системы и размеры оплаты труда, льготы (сокращенный рабочий день, дополнительный или удлиненный отпуск, льготная пенсия и др.), режим работы, работа на условиях неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение квалификационных разрядов и др.

По общему правилу изменение существенных условий труда не допускается без согласия рабочего или служащего. Однако в связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. При этом рабочий или служащий должен быть поставлен в известность о предстоящих изменениях не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор с ним прекращается по пункту шесть статьи 36 КЗоТ УССР.

Перевод в другую местность, в том числе вместе с предприятием, учреждением, организацией, требует согласия работника, так как он связан с изменением одного из основных условий трудового договора. Под переводом в другую местность обычно понимают направление на работу за пределы данного населенного пункта. Согласие работника на перевод в другую местность необходимо как при постоянных, так и при временных переводах.

В тех случаях, когда объекты предприятия или организации расположены в нескольких населенных пунктах района, области, республики и в трудовом договоре предусмотрено, что рабочий или служащий будет выполнять работы на всех объектах, администрация вправе перемещать его из одного объекта на другой по своему усмотрению.

22. Как осуществляется перевод на другое предприятие, в учреждение, организацию по согласованию между их руководителями?

Перевод работника из одного предприятия, учреждения, организации в другое по согласованию между их руководителями допускается как в пределах одной системы, так и при

различной ведомственной принадлежности предприятий, учреждений, организаций (постановление Совета Министров СССР от 27 мая 1957 года — СП СССР. 1957. № 6. Ст. 70). При этом не имеет значения, кто выступает инициатором перевода: работник, администрация или общественная организация.

Для осуществления перевода на другое предприятие, в другое учреждение или другую организацию по согласованию руководителей необходимо: иметь заявление работника с просьбой о переводе; издать приказ (распоряжение) по прежнему месту работы об увольнении данного работника в порядке перевода с указанием наименования предприятия (учреждения), в которое переводится работник; издать приказ (распоряжение) по новому месту работы о зачислении на работу в порядке перевода данного работника. При переводе на другую работу в таком порядке днем заключения нового трудового договора считается дата зачисления на работу на том предприятии, в учреждении, организации, которые приняли работника в порядке перевода.

Перевод работника из одного предприятия, учреждения, организации в другое, если они подчинены одному вышестоящему органу управления (министерству, ведомству, тресту, торгу, объединению), может осуществляться по приказу (распоряжению) этого органа. Перевод производится и в этом случае с согласия работника.

23. Как осуществляется перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью?

Под производственной необходимостью следует понимать необходимость выполнения неотложных, заранее не предвиденных работ. Трудовое законодательство относит к ним работы, связанные с предотвращением стихийного бедствия, производственной аварии, с немедленным устранением их последствий; с предотвращением несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества, а также выполнение других работ при исключительных обстоятельствах. К производственной необходимости относятся и случаи, когда нужно заместить отсутствующего рабочего или служащего.

При возникновении производственной необходимости администрация имеет право перевести рабочего или служащего без его согласия на необусловленную трудовым договором работу на том же или на другом предприятии, в учреждении, организации, находящихся в той же местности, на срок, не превышающий одного месяца. В течение года допускается не-

сколько таких переводов на другую работу одного и того же рабочего или служащего. Отказ от перевода, вызванного производственной необходимостью, является нарушением трудовой дисциплины.

При производственной необходимости не запрещается переводить квалифицированных специалистов на неквалифицированные работы.

Одним из видов производственной необходимости является потребность заместить временно отсутствующего (по болезни, в связи с отпуском и т. п.) работника другим. Возложение обязанностей временно отсутствующего работника на другого работника по мотивам производственной необходимости допускается на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года. На замещение отсутствующего работника сверх этого срока требуется согласие замещающего работника. При временном замещении отсутствующего работника нельзя переводить квалифицированных работников на неквалифицированные работы.

Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не считается временным заместительством, а является переводом на другую работу. Поэтому оно допускается только с согласия работника. При этом следует иметь в виду, что назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности допускается только тогда, когда утверждение на нее производится вышестоящим органом управления.

24. Как осуществляется перевод на другую работу в связи с простоем?

Простоем считается временная приостановка работы по причинам производственного характера (отсутствие сырья, материалов, электроэнергии, инструментов, выполнение ремонтных работ и т. п.).

В случае простоя администрация обязана перевести рабочих и служащих с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя. Если нет возможности использовать рабочего или служащего на своем предприятии, в учреждении, организации, его необходимо перевести на другое предприятие, в учреждение, организацию в той же местности. Переводить рабочих и служащих на другое предприятие, в другое учреждение, другую организацию разрешается на срок, не превышающий одного месяца. Продление этого срока, если простой продолжается, допускается с согласия работника.

Отказ рабочего или служащего от перевода на другую работу в связи с простоем является нарушением трудовой дисциплины. При простое не разрешается переводить квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

25. В каких случаях допускается перевод на более легкую работу?

Рабочие и служащие, временно нетрудоспособные по своей обычной работе вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания, могут быть переведены на другую работу, если они в состоянии выполнять ее без нарушения нормального хода лечения.

Перевод осуществляется с согласия работника и профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации по заключению врачебно-консультационной комиссии (ВКК), а когда такой комиссии не имеется — по заключению лечащего врача, утвержденного главврачом лечебного учреждения. Если новая работа оплачивается ниже, чем постоянная работа переведенного, ему выдается пособие по больничному листку за все время работы на новом месте, однако не более чем за два месяца.

Временный перевод на другую работу может иметь место также вследствие других заболеваний или повреждения здоровья. Рабочих и служащих, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, администрация обязана перевести с их согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением. В зависимости от состояния здоровья перевод может быть временным или без ограничения срока.

За рабочими и служащими, переведенными по состоянию здоровья на более легкую, но нижеоплачиваемую работу, сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в некоторых случаях, предусмотренных законодательством,— на все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Рабочий или служащий, которому причинено увечье либо иное повреждение здоровья по вине предприятия, учреждения, организации, может быть временно переведен, согласно медицинскому заключению, на другую работу с облегченными условиями труда. При этом, если более легкая работа оплачивается ниже, чем прежняя, ему до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной

утраты трудоспособности выплачивается разница между прежним и новым заработком. И в этом случае перевод на другую работу производится с согласия рабочего или служащего.

26. Как урегулирован перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет?

Если беременная женщина нуждается в переводе на более легкую работу, ей должна быть предоставлена такая работа независимо от того, сколько времени прошло от начала беременности. Нуждаемость в переводе на более легкую работу и вид такой работы определяется медицинским учреждением, которое выдает беременной женщине соответствующую справку. Понятие более легкой работы охватывает не только физическую нагрузку. Оно учитывает и другие условия труда — вредность производства, необходимость работать в ночные смены, выезжать в командировки и т. п. Когда женщина считает, что предлагаемая ей работа не соответствует рекомендациям медицинского учреждения, администрация обязана или предложить женщине другую работу или обратиться за заключением в медицинское учреждение. За переведенной на более легкую работу беременной женщиной сохраняется ее средний заработок по прежней работе (статья 178 КЗоТ УССР).

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся на другую одинаковую по квалификации и оплате работу. Если такой работы нет, их должны перевести на другую (но обязательно более легкую) работу до достижения ребенком возраста полутора лет. В этом случае за переведенными женщинами сохраняется средний заработок по прежней работе. Если же заработок на новой работе окажется выше, чем до перевода, выплачивается фактический заработок.

Необходимость перевода кормящей матери на другую работу определяется медицинским учреждением. Другая работа должна предоставляться кормящим женщинам и тогда, когда условия труда на обычной работе не позволяют пользоваться перерывами для кормления ребенка.

Средний заработок, сохраняемый за беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, при переводе на другую работу исчисляется из заработка последних шести месяцев работы перед переводом, не считая отпуска по беременности и родам.

27. Когда допускается временный перевод рабочего или служащего на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания?

Законодательством о труде в качестве дисциплинарного взыскания предусмотрен перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. По общему правилу дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижеоплачиваемую работу допускается лишь с учетом специальности (профессии) работника.

Вместе с тем, за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, рабочий или служащий может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или должность, не обусловленные трудовым договором, независимо от его профессии и специальности (статья 147 КЗоТ УССР).

Временные переводы рабочих и служащих на другую работу в порядке дисциплинарного взыскания допускаются только в пределах того предприятия, учреждения, организации, где они работают. Нельзя переводить на нижеоплачиваемую работу без указания срока перевода, а также на работы, противопоказанные рабочему или служащему по состоянию здоровья. Судебная практика признает недопустимым перевод в порядке дисциплинарного взыскания на работы, связанные с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на работника может быть возложена полная материальная ответственность.

28. Какие особенности перевода на другую работу установлены для выборных профсоюзных работников и членов советов трудовых коллективов?

Законодательством о труде установлено, что рабочие и служащие, избранные в состав профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации или цехового комитета и не освобожденные от своей производственной работы, не могут быть переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, а председатели этих комитетов и профсоюзные организаторы — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Члены совета трудового коллектива

не могут быть переведены на другую работу по инициативе администрации без согласия совета трудового коллектива.

Это правило относится ко всем видам переводов по инициативе администрации, однако имеет практическое значение преимущественно при временных переводах, осуществляемых администрацией без согласия рабочих и служащих (в связи с производственной необходимостью, при простое, в порядке дисциплинарного взыскания). Перевод на другую постоянную работу допускается, как известно, с согласия самого работника.

Дополнительная гарантия в виде необходимости получения согласия профсоюзного комитета, а в надлежащих случаях — вышестоящего профсоюзного органа, установленная для выборных профсоюзных работников, распространяется на всех рабочих и служащих, избранных в состав профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, цехового комитета или профсоюзным организатором, независимо от их должности или работы, в том числе и на работников, несущих ответственность по уставам о дисциплине.

29. По каким основаниям допускается прекращение трудового договора?

Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение его сторон; истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу; расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего, по инициативе администрации, по требованию профсоюзного органа; перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность; отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы (статья 36 КЗоТ УССР). Кроме оснований, изложенных выше, трудовой договор прекращается также в случае направления рабочего или служащего по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

30. Когда допускается увольнение по соглашению сторон трудового договора?

Увольнение с работы по соглашению сторон трудового договора, т. е. работника и администрации, предусмотрено пунктом 1 статьи 15 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (пункт 1 статьи 36 КЗоТ УССР). Законодательство не содержит никаких ограничений относительно применения данного основания увольнения. По соглашению сторон может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный, так и на определенный срок.

При достижении договоренности между сторонами трудового договора о его прекращении трудовой договор прекращается в срок, определяемый сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии администрации и работника. Согласие сторон может быть выражено как письменно, так и устно, однако оформляется увольнение, как и в других случаях, приказом или распоряжением администрации.

При увольнении по соглашению сторон не требуется, чтобы рабочий или служащий предупредил об этом администрацию за один или за два месяца как это установлено для увольнения по собственному желанию работника.

Принципиальное отличие увольнения по соглашению сторон трудового договора от увольнения по инициативе (собственному желанию) работника состоит в том, что при соглашении сторон согласны прекратить трудовые правоотношения обе стороны, тогда как увольнение по собственному желанию — это одностороннее расторжение трудового договора вопреки воле другой стороны трудового правоотношения — администрации.

31. Каковы правила увольнения рабочих и служащих по их инициативе?

Рабочий или служащий имеет право уволиться с работы, предупредив об этом письменно администрацию за два месяца. При увольнении по уважительным причинам рабочие и служащие предупреждают администрацию за один месяц (статья 38 КЗоТ УССР). В тех случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию подается в связи с невозможностью для работника продолжать работу (зачисле-

ние в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация обязана произвести увольнение в срок, о котором просит работник.

При решении вопроса о том, является ли причина увольнения по собственному желанию уважительной, следует руководствоваться разъяснением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 июля 1980 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1980. № 10. С. 45—46). В соответствии с этим разъяснением причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгается вследствие: перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность; болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению); необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы; переезда в другую местность в порядке организованного набора рабочих, сельскохозяйственного переселения, общественного призыва, а также в других случаях, когда в соответствии с решениями Правительства СССР администрация обязана беспрепятственно отпускать рабочих и служащих для работы на предприятиях и в организациях отдельных отраслей народного хозяйства; избрания на должности, замещаемые по конкурсу; зачисления в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру, клиническую ординатуру; нарушения администрацией коллективного или трудового договора.

Уважительным признается также увольнение по собственному желанию инвалидов, пенсионеров по старости, беременных женщин, матерей, имеющих детей в возрасте до 8 лет, а также рабочих и служащих, которые имеют на своем иждивении трех или более детей, не достигших возраста 16 (учащиеся — 18) лет. При увольнении по собственному желанию по изложенным выше уважительным причинам запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

Заявление об увольнении можно подавать как в период работы, так и во время отпуска или болезни. Однако следует иметь в виду, что время выполнения нижеоплачиваемой работы, на которую рабочий или служащий переведен в порядке дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения об увольнении не засчитывается. Уход с работы до истечения срока предупреждения об увольнении является прогулом.

После истечения установленного срока предупреждения действие трудового договора считается прекращенным, и рабочий или служащий имеет право не выходить на работу. В этом случае юридического значения не имеет — был издан приказ об увольнении или не был издан. Администрация обязана произвести с увольняющимся работником полный расчет и выдать ему трудовую книжку. Задержка расчета и выдачи трудовой книжки дает работнику право требовать выплаты заработной платы за все время образовавшегося по вине администрации вынужденного прогула (статьи 117 и 235 КЗоТ УССР).

До истечения срока предупреждения трудовой договор остается в силе, поэтому работник имеет право отказаться от увольнения и отозвать свое заявление или подать новое об аннулировании предыдущего. В соответствии с разъяснением Пленума Верховного Суда СССР по этому вопросу, работник вправе отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора, и в иных случаях, если они предусмотрены кодексами законов о труде союзных республик (пункт 7 «б» постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года — Бюл. Верховного Суда СССР. 1984. № 3).

В законодательстве Украинской ССР нет норм, которые препятствовали бы рабочему или служащему изменить свое намерение уволиться. Если рабочий или служащий после окончания срока предупреждения «не оставил работы и не требует расторжения трудового договора, администрация не вправе уволить его по поданному ранее заявлению» (часть 3 статьи 38 КЗоТ УССР). Таким образом, чтобы аннулировать свое заявление об увольнении по собственному желанию, работнику достаточно продолжать свою прежнюю работу. И заявление об увольнении в таком случае теряет свою силу, так как работник не оставил работы после истечения установленного законом срока предупреждения.

Сезонные и временные рабочие и служащие обязаны предупреждать администрацию об увольнении по собственному желанию за три дня.

Изложенный выше порядок увольнения по собственному желанию не распространяется на лиц, заключивших трудовые договоры на определенный срок, а также на выпускников высших, средних специальных, профессионально-технических и других учебных заведений, которые обязаны проработать в соответствии с направлением на работу установленный срок.

Эти лица имеют право на досрочное расторжение трудового договора только при наличии уважительных причин. К уважительным причинам относятся: болезнь или инвалидность работника, препятствующая выполнению работы, предусмотренной трудовым договором; нарушение администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора; другие уважительные причины. К последним можно отнести переход работника на выборную работу (партийную, советскую, профсоюзную, комсомольскую); переезд к месту жительства мужа (жены); необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы и т. п.

Порядок расторжения срочного трудового договора по уважительным причинам следующий: рабочий или служащий обращается с заявлением в комиссию по трудовым спорам (КТС), которая рассматривает его по общим правилам, установленным Положением о порядке рассмотрения трудовых споров и другими нормативными актами. Комиссия, убедившись в уважительности причин для досрочного расторжения трудового договора, выносит решение, обязывающее администрацию расторгнуть трудовой договор, произвести с увольняющимся полный расчет и выдать ему трудовую книжку. Увольнение производится после вступления решения КТС в законную силу.

Расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего, отбывающего наказание в виде исправительных работ без лишения свободы, производится с разрешения органа, ведающего исполнением этого вида наказания. Разрешение на увольнение дается после проверки обоснованности заявления осужденного. Отказ в разрешении на увольнение должен быть мотивированным. Его можно обжаловать вышестоящему должностному лицу.

Увольняющиеся по собственному желанию должны знать, что повторное увольнение с работы по собственному желанию в течение 12 месяцев без уважительных причин прерывает трудовой стаж (СП СССР. 1980. № 3. Ст. 17).

32. По каким основаниям допускается увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации?

Увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации допускается только в случаях: 1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; 1[1]) достижения работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости; 2) обнаружившегося несоответствия рабочего или

служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; 3) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; 4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; 5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Союза ССР не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 6) восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу; 7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; 8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия (статья 40 КЗоТ УССР).

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации также по дополнительным основаниям, которые применяются к некоторым рабочим и служащим при определенных условиях. В соответствии со статьей 41 КЗоТ УССР трудовой договор может быть расторгнут администрацией по таким дополнительным основаниям: 1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности; 2) виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации; 3) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Запрещается производить увольнение по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности работника

(кроме случаев длительного заболевания, превышающего четыре месяца или более продолжительные сроки, установленные законодательством) и во время пребывания его в отпуске. При этом по законодательству Украинской ССР запрещается увольнение по инициативе администрации как во время пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, так и в течение любого другого отпуска как с сохранением, так и без сохранения заработка (пункт 7 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года — Рад. право. 1984. № 7. С. 80).

33. Какие права имеет профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации при решении вопросов увольнения рабочих и служащих по инициативе администрации?

Рабочие и служащие не могут быть уволены с работы по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР (статья 43 КЗоТ УССР). Администрация обязана получить согласие профсоюзного комитета и в тех случаях, когда увольнение производится по решению или рекомендации вышестоящего органа управления. Согласование увольнения с другими профсоюзными органами или собранием коллектива не заменяет согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (пункт 4 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года — Рад. право. 1984. № 7. С. 79).

Право давать согласие на увольнение или отказывать в согласии принадлежит профсоюзному комитету как коллегиальному органу. Оно не может быть заменено единоличным решением председателя комитета или руководителя вышестоящего профсоюзного органа.

На предприятиях и в организациях, где профсоюзный комитет пользуется правами районного комитета профсоюза, крупным цеховым комитетам могут предоставляться права профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации. На таких предприятиях и в организациях увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации производится: а) с согласия цехового комитета профсоюза — если такое право передано ему решением профсоюзного комитета предприятия, организации; б) с согласия президиума профсоюзного комитета предприятия, организации — в отношении

работников цехов и отделов, профсоюзные комитеты которых не получили права давать согласие на увольнение (постановление Президиума ВЦСПС от 20 февраля 1970 года — Справочник профсоюзного работника. М., 1983. С. 243).

На предприятиях, в учреждениях и организациях, где первичная профсоюзная организация объединяет менее 15 членов профсоюза и в связи с этим там избирается не профсоюзный комитет, а профсоюзный организатор, рабочие и служащие не могут быть уволены по инициативе администрации без согласия профсоюзного организатора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР (пункт 4 Положения о профсоюзном организаторе (профорганизаторе), утвержденного постановлением Президиума ВЦСПС от 21 июня 1982 года — Справочник профсоюзного работника. М. 1983. С. 504—506).

Требование закона о недопустимости увольнения рабочих и служащих без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации полностью относится и к случаям расторжения трудового договора с некоторыми категориями рабочих и служащих по дополнительным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

В порядке исключения из общего правила не требуется согласия профсоюзного комитета на увольнение работников: занимающих должности, указанные в перечне № 1 Приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года (Ведомости Верхов. Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325); занимающих должности, замещаемые по конкурсу, если эти работники увольняются с работы в связи с неизбранием их на новый срок или признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности, независимо от того, приняты они по конкурсу или временно замещают должности без прохождения конкурса; научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений, признанных в результате аттестации не соответствующими занимаемой должности; увольняемых по уставам о дисциплине, если устав не предусматривает получение согласия профсоюзного комитета на их увольнение; работающих по совместительству — с совмещаемой должности или работы.

Увольнение по инициативе администрации лиц, занимающих должности по конкурсу, по другим законным основаниям, например в связи с сокращением штатов или нарушением

трудовой дисциплины, производится в обычном порядке — с согласия профсоюзного комитета. Так же решается вопрос и относительно работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений, подлежащих периодической аттестации.

Без получения согласия профсоюзного комитета увольняются с работы сезонные работники в связи с окончанием сезона и временные работники в связи с окончанием срока договора. Если же трудовой договор с сезонным или временным работником расторгается администрацией досрочно, например в связи с совершенным им прогулом, требуется согласие профсоюзного комитета. Так же решается вопрос и тогда, когда по инициативе администрации расторгается трудовой договор, заключенный на определенный срок.

Не требуется согласие профсоюзного комитета для увольнения работников не по инициативе администрации, а в силу решения компетентных органов, например, в связи с призывом рабочего или служащего на военную службу, в случае выполнения администрацией постановления профсоюзного органа (не ниже районного) об увольнении руководящего работника за нарушение законодательства о труде, направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий и т. п.

Расторжение трудового договора по предложению товарищеского суда производится с соблюдением всех норм трудового законодательства, в том числе и статьи 43 КЗоТ УССР.

Чтобы получить согласие на увольнение работника, администрация обращается в профсоюзный комитет с письменным представлением, которое рассматривается затем на его заседании в присутствии заинтересованного работника, за исключением тех случаев, когда он не может явиться на заседание, например в связи с длительным заболеванием. В случаях, когда рассматривается представление администрации об увольнении рабочего или служащего из числа молодежи, на заседание должен быть приглашен представитель комитета комсомола предприятия, учреждения, организации (статья 25 Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации; статья 200 КЗоТ УССР).

Постановление профсоюзного комитета о согласии на увольнение принимается в общем порядке, простым большинством голосов при условии, что в заседании принимали участие более половины членов комитета (пункт 26 Устава профессиональных союзов СССР, утвержденного XVIII съездом

профсоюзов СССР — Труд. 1987. 6 марта). В тех случаях, когда отдельные члены профсоюзного комитета выбыли из его состава в связи с увольнением или исключены из списочного состава предприятия, учреждения, организации по другим причинам, до проведения довыборов профсоюзного комитета его заседание правомочно при участии более половины членов комитета, оставшихся в его составе (постановление Президиума ВЦСПС от 17 декабря 1987 года.— Труд. 1988. 19 марта). Постановление профсоюзного комитета, принятое при отсутствии надлежащего кворума, не имеет юридической силы, а приказ об увольнении, изданный на основании такого постановления, не может считаться законным.

Рассматривая представление администрации, профсоюзный комитет не только проверяет, будет ли увольнение соответствовать требованиям закона, но и решает вопрос о целесообразности увольнения в каждом отдельном случае. Комитет имеет право отказать администрации в согласии на увольнение и в том случае, когда для увольнения были все основания (например, работник совершил прогул без уважительной причины).

Постановление профсоюзного комитета о согласии на увольнение или об отказе в таком согласии является окончательным. Оно не может быть обжаловано администрацией или отменено каким-либо органом, в том числе и профсоюзным, кроме случая, когда оно было принято в неправомочном составе.

Согласием профсоюзного комитета на увольнение рабочего или служащего администрация может воспользоваться не позднее одного месяца со дня его получения. При этом увольнение за нарушения трудовой дисциплины (пункты 3, 4, 7 статьи 40 КЗоТ УССР) допускается в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка, а в случае совершения по месту работы хищения — в пределах одного месяца со дня вступления в законную силу приговора суда или вынесения постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия. Временная нетрудоспособность работника и нахождение его в ежегодном отпуске не прерывают месячного срока, в течение которого администрация, получив согласие профсоюзного комитета, вправе расторгнуть трудовой договор (часть 3 пункта 9 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года — Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 3. С. 26).

34. Как производится увольнение вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников?

Ускорение научно-технического прогресса, переход к интенсивным методам ведения экономики, радикальная реформа управления народным хозяйством, совершенствование организационных структур министерств, ведомств, объединений и предприятий, широкое внедрение прогрессивных форм организации и стимулирования труда обусловливает частичное высвобождение рабочих и служащих с предприятий, из учреждений и организаций. Если их деятельность прекращается, сокращается численность или штат их работников, увольнение производится на основании пункта 1 статьи 40 КЗоТ УССР.

Сокращение штата является одним из мероприятий, направленных на улучшение работы предприятия, учреждения, организации, укомплектование их наиболее квалифицированными кадрами. В связи с этим администрация вправе в пределах однородных профессий и должностей производить перестановку (перегруппировку) работников и переводить более квалифицированных работников, должности которых сокращаются, с их согласия на другие должности, уволив с них по сокращению штатов менее квалифицированных работников. Если администрация этим правом не воспользовалась, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (пункт 12 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года в редакции от 5 сентября 1986 года).

По мотивам сокращения штата или численности работников трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации и при приведении списочного состава в соответствие с плановой численностью работников, устранении нарушений штатной дисциплины, а также ликвидации отдельных должностей в результате реорганизации, изменения структуры или профиля предприятия, учреждения, организации (пункт 8 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года — Рад. право. 1984. № 7. С. 80).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование предприятия, учреждения, организации не является основанием к увольнению по пункту 1 статьи 40 КЗоТ УССР, если при этом не было сокращения общей численности или штата работников. Точно так же не является основанием к увольнению по сокращению штата изменение наименования должности, если круг обязанностей работ-

ника фактически остался прежним. Не прекращает действия трудового договора и изменение подчиненности предприятия, учреждения, организации.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников преимущественно право на оставление на работе имеют рабочие и служащие с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным рабочим и служащим, имеющим на своем содержании двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР или при исполнении других обязанностей воинской службы; работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях (статья 42 КЗоТ УССР). Правом преимущественного оставления на работе при сокращении численности или штата работников пользуются также рабочие и служащие из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов и лиц офицерского состава — на той постоянной работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы (пункт 79 Положения о льготах для военнослужащих, военнообязанных, лиц, уволенных с воинской службы в отставку, и их семей, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 17 февраля 1981 года — СП СССР. 1981. № 11. Ст. 64). В Украинской ССР предпочтение в оставлении на работе отдается также изобретателям и рационализаторам (статья 42 КЗоТ УССР), в РСФСР — работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание (статья 34 КЗоТ РСФСР). Кодексы законов о труде некоторых других союзных республик устанавливают предпочтение и иным категориям работников.

О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа рабочего или служащего от перевода на другую работу администрация имеет право произвести увольнение.

Работникам, увольняемым с предприятий, из учреждений и организаций в связи с сокращением численности или штата, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства в течение второго месяца со дня увольнения, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, что работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и не был им трудоустроен в данной местности в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией в двухмесячный срок со дня увольнения. Если работник отказался от работы в данной местности по его профессии, специальности и квалификации, заработная плата за третий месяц трудоустройства не сохраняется.

Работникам, увольняемым в связи с реорганизацией и ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а на период трудоустройства в течение второго и третьего месяца со дня увольнения за ними сохраняется средняя заработная плата.

Выплата выходного пособия и среднего заработка за период трудоустройства высвобождаемых работников производится по прежнему месту работы, а в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации — их правопреемником.

Увольнение работников, выведенных из состава бригады по решению общего собрания ее членов в случае сокращения численности бригады, производится по пункту 1 статьи 40 КЗоТ УССР. Увольнение допускается, если выведенный из состава бригады работник откажется от работы, предложенной ему администрацией, а также при отсутствии на предприятии такой работы.

Преподаватели высших и средних специальных учебных заведений могут быть уволены в связи с уменьшением объема работы (учебной нагрузки) только после окончания учебного года.

35. Когда допускается увольнение в связи с достижением работником пенсионного возраста?

Увольнение рабочих и служащих по этому основанию предусмотрено п.1^1 ст. 17 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. (пункт 1^1 ст. 40 КЗоТ УССР). Оно может быть применено только к работникам, достигшим

пенсионного возраста и имеющим право на полную пенсию по старости.

Администрации предприятий, учреждений и организаций предоставлено право совместно с профсоюзным комитетом сохранять трудовые отношения с рабочими и служащими, достигшими пенсионного возраста, если они работают добросовестно, с полной отдачей, имеют высокие показатели в труде и пользуются заслуженным авторитетом в коллективе. С другими работниками пенсионного возраста, имеющими необходимый трудовой стаж для назначения полной пенсии по старости, может заключаться (перезаключаться) трудовой договор на срок до двух лет, или они увольняются по инициативе администрации с согласия профсоюзного комитета по пункту 1^1 статьи 40 КЗоТ УССР (п. 10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. № 1457 «Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся». (СП СССР. 1988. № 5. Ст. 13).

Изложенный выше порядок увольнения лиц, достигших пенсионного возраста, не распространяется на работников, избранных на должности трудовым коллективом, а также на лиц, в отношении которых законодательством установлен иной порядок освобождения от работы по возрасту.

36. Как производится увольнение в случае обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе?

Увольнение рабочих и служащих по указанному основанию предусмотрено пунктом 2 статьи 40 КЗоТ УССР. Основанием для увольнения является обнаружившееся несоответствие рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы.

При увольнении вследствие несоответствия рабочего или служащего выполняемой работе по состоянию здоровья учитывается только стойкое понижение трудоспособности, которое не позволяет продолжать выполнение данной работы. Расторжение трудового договора по этому основанию может иметь место также, если продолжение данной работы противопоказано состоянию здоровья самого работника либо опасно для членов трудового коллектива и обслуживаемых им граждан (часть 3 пункта 11 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года).

Состояние здоровья рабочего или служащего подтверждается заключением ВТЭК или ВКК, в котором должно быть конкретно указано, какой именно работе он не соответствует (какая работа ему противопоказана), и даны рекомендации об использовании его на других работах.

Инвалидность работника, хотя и свидетельствует о его ограниченной трудоспособности, не является бесспорным доказательством несоответствия его выполняемой работе. Известно, что значительная часть инвалидов войны и труда успешно трудятся на самых различных работах. Увольнение инвалида по причине несоответствия его выполняемой работе допустимо лишь тогда, когда его состояние здоровья не позволяет справляться с порученной ему работой.

По пункту 2 статьи 40 КЗоТ УССР производится также увольнение по результатам аттестации: а) руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи; б) учителей общеобразовательных школ, инженерно-педагогических работников профессионально-технических учебных заведений, преподавателей и руководящих работников средних специальных учебных заведений; в) ответственных работников аппарата советских органов. Возможность увольнения работников указанных выше категорий по результатам аттестации с соблюдением действующего трудового законодательства предусмотрена нормативно-правовыми актами, которыми введена аттестация.

Не может быть причиной увольнения работника по основанию несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе отсутствие диплома или другого документа о специальном образовании, за исключением тех случаев, когда по закону данную должность может занимать только специалист, имеющий необходимое специальное образование. Вместе с тем наличие у работника диплома или иного документа о специальном образовании не является бесспорным доказательством соответствия его занимаемой должности или выполняемой работе.

Недопустимо увольнение по мотивам несоответствия выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации лиц, которые не имеют надлежащего опыта в связи с непродолжительностью выполнения порученной работы, в частности, молодежи, только начавшей трудовую деятельность. Администрация обязана помочь таким рабочим и служащим быстрее овладеть техникой производства и приобрести необходимые трудовые навыки.

Для управления автомобилем, троллейбусом, трамваем и некоторыми другими транспортными средствами необходимо иметь выданное в установленном порядке удостоверение. Лишение работника компетентными органами права управлять этими транспортными средствами может быть основанием для увольнения его по мотивам несоответствия выполняемой работе (часть 2 пункта 9 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года).

Увольнение по мотивам несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе может быть признано правильным лишь в том случае, если оно произведено на основании фактических данных, подтверждающих, что именно недостаточная квалификация или состояние здоровья не позволяют работнику надлежащим образом исполнять возложенные на него трудовые обязанности (часть 1 пункта 9 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года). Поскольку инициатором увольнения по этому основанию выступает администрация, она и должна представить указанные выше фактические данные.

Рабочим и служащим, уволенным вследствие несоответствия их занимаемой должности или выполняемой работе, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

37. В каком порядке освобождаются от должности выборные руководители предприятий, его подразделений, мастера и бригадиры?

В соответствии с Законом СССР о государственном предприятии (объединении) руководитель предприятия, объединения, структурной единицы объединения, руководители подразделений — производств, цехов, отделений, участков, ферм и звеньев, а также мастера и бригадиры — могут досрочно освобождаться от занимаемой должности на основании решения избравшего их трудового коллектива (совета трудового коллектива).

Инициатором досрочного освобождения руководителя от должности может выступить трудовой коллектив, совет трудового коллектива, партийные, советские, профсоюзные, вышестоящие хозяйственные органы. Указанные органы обязаны обосновать свое предложение перед общим собранием (конференцией) трудового коллектива или его советом.

Досрочное освобождение от должности руководителя объединения с обособленным аппаратом управления осуществля-

ется по решению конференции представителей трудовых коллективов его структурных единиц (предприятий).

При этом освобождение от должности руководителя предприятия, объединения, структурной единицы объединения производится вышестоящим органом. Руководители производств, цехов, отделений, участков, ферм и звеньев, а также мастера и бригадиры освобождаются от занимаемой должности руководителем предприятия.

Руководители предприятий, структурных единиц объединений, подразделений, а также мастера и бригадиры освобождаются от должности по истечении срока полномочий. В этом случае они могут быть избраны вновь на эти же должности или направлены (избраны) на другую работу.

38. Как производится увольнение работников научно-исследовательских учреждений и других организаций науки по результатам аттестации?

В соответствии с Положением, утвержденным 17 февраля 1986 года Государственным комитетом СССР по науке и технике, Государственным комитетом СССР по делам строительства и Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС и Академией наук СССР, аттестации подлежат руководящие, научные, инженерно-технические работники и другие специалисты научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки, в том числе входящих в состав производственных, научно-производственных объединений и предприятий, а также научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений независимо от их ведомственной подчиненности. Перечень должностей работников, по которым проводится аттестация, устанавливается министерствами, ведомствами СССР и союзных республик, Академией наук СССР, академиями наук союзных республик и отраслевыми академиями наук по согласованию с соответствующими центральными комитетами или советами профсоюзов. Аттестации не подлежат работники, назначение и освобождение от должностей которых производится вышестоящими по подчиненности органами, и младший обслуживающий персонал.

В случае, если в результате аттестации работник был признан не соответствующим занимаемой должности, руководитель организации (учреждения) принимает решение о его увольнении в срок, не превышающий два месяца со дня аттестации. По истечении этого срока увольнение работника

или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается.

Увольнение производится в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу или при несогласии этого работника перейти на предложенную ему работу.

Администрация обязана выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. В трудовую книжку уволенного вносится запись: «Освобожден от работы по результатам аттестации».

Трудовые споры по вопросам увольнения работников указанной выше категории, освобожденных от работы по результатам аттестации, рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

39. Как увольняются работники за систематическое неисполнение трудовых обязанностей?

Увольнение работника на том основании, что он систематически не выполняет без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, может иметь место тогда, когда ранее примененные к нему меры дисциплинарного или общественного взыскания не привели к должным результатам, в связи с чем дальнейшее оставление его на работе противоречит интересам производства (пункт 3 статьи 40 КЗоТ УССР).

Неисполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, считается систематическим, если рабочий или служащий, имеющий дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, нарушил ее вновь (пункт 3.2 разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1983 года).

Под мерами общественного взыскания, которые принимаются во внимание при решении вопроса о наличии системы нарушений трудовой дисциплины, следует понимать взыскания, наложенные трудовыми коллективами, общественными организациями, их руководящими органами, товарищеским судом в соответствии с уставами и положениями, определяющими их деятельность. При этом учитываются общественные взыскания только за проступки, связанные с выполнением рабочим или служащим своих трудовых обязанностей, и лишь те, со дня наложения которых до издания приказа (распоряжения) об увольнении прошло не более одного года. Взыска-

ния общественных организаций, наложенные на членов этих организаций за ненадлежащее выполнение общественных поручений, неправильное поведение в общественных местах и в быту, за несвоевременную уплату членских взносов и т. п., не могут приравниваться к дисциплинарным. Не является общественным взысканием и решение общественной организации ограничиться обсуждением проступка рабочего или служащего.

При определении систематичности неисполнения обязанностей по трудовому договору не учитываются уже снятые дисциплинарные взыскания и те, которые утратили силу, а также взыскания, наложенные с нарушением установленного порядка или вообще не предусмотренные законом. За каждое нарушение трудовой дисциплины или иных обязанностей по трудовому договору может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому недопустимо, например, сначала объявить работнику строгий выговор, а через несколько дней уволить его за это же самое нарушение с работы.

Увольнение по пункту 3 статьи 40 КЗоТ УССР производится без выплаты выходного пособия. Непрерывный трудовой стаж уволенного в этом случае не сохраняется.

40. Как производится увольнение за прогул?

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня. Прогульщиками также считаются рабочие и служащие, отсутствовавшие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним применяются те же меры ответственности, какие установлены за прогул (пункт 25 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 июля 1984 года).

Увольнение за прогул предусмотрено пунктом 4 статьи 40 КЗоТ УССР.

От прогулов следует отличать другие нарушения трудовой дисциплины — опоздание, преждевременный уход с работы, отсутствие работника на рабочем месте не более трех часов в течение рабочего дня, которые не могут приравниваться к прогулу и влечь увольнение с работы. За их совершение на рабочего или служащего может быть наложено иное дисциплинарное взыскание. Если же к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, он может

быть уволен за систематическое неисполнение трудовых обязанностей по пункту 3 статьи 40 КЗоТ УССР.

На основании пункта 4 статьи 40 КЗоТ УССР производится также увольнение рабочих и служащих, самовольно оставивших работу или не приступивших к ней вопреки требованиям законодательства. В частности, увольнение как за прогул производится: 1) в случае, когда рабочий или служащий, заключивший трудовой договор на неопределенный срок, оставляет работу без предупреждения об этом администрации; 2) если рабочий или служащий, заключивший трудовой договор на определенный срок, оставляет работу до истечения срока договора, не расторгнув его в установленном порядке; 3) когда молодой рабочий или молодой специалист, направленный на работу в порядке планового распределения, самовольно оставляет работу до истечения срока, установленного соответствующими нормативными актами; 4) если рабочий или служащий не приступил к работе, на которую он был переведен или перемещен в соответствии с действующим законодательством.

Прогулом считается также самовольный без разрешения администрации уход работника в очередной отпуск, самовольное использование дней отгула.

Увольнение за прогул — крайняя мера дисциплинарного воздействия. Факт прогула дает право администрации предприятия (учреждения) поставить вопрос об увольнении прогульщика с работы. Профсоюзный комитет, учитывая его предыдущее поведение, отношение к выполнению своих трудовых обязанностей, мнение работающих вместе с ним товарищей и другие обстоятельства, может и не дать согласия на увольнение, а предложить администрации применить к нему другие меры взыскания.

Поскольку увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания, к нему применяются все нормы о порядке и сроках привлечения рабочих и служащих к дисциплинарной ответственности. Как и в других случаях увольнения за нарушение трудовой дисциплины, выходное пособие уволенному за прогул не выдается, а его непрерывный стаж работы не сохраняется.

41. В каких случаях и в каком порядке производится увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей?

Случаи, когда допускается увольнение за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей, пре-

дусматриваются как Кодексом законов о труде, так и отдельными нормативными актами и являются дополнительными основаниями для расторжения трудового договора с некоторыми категориями рабочих и служащих при определенных условиях. За однократное грубое нарушение трудовых обязанностей допускается увольнение:

а) работников, несущих дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности,— за любое грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей (пункт 1 статьи 41 КЗоТ УССР);

б) рабочих и служащих, совершивших прогул без уважительных причин (пункт 4 статьи 40 КЗоТ УССР);

в) рабочих и служащих, появившихся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (пункт 7 статьи 40 КЗоТ УССР);

г) работников, совершивших хищение по месту работы (в том числе мелкое) государственного или общественного имущества, если факт хищения установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

д) работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности,— за виновные действия, дающие основание для утраты доверия к ним со стороны администрации (пункт 2 статьи 41 КЗоТ УССР);

е) работников, подпадающих под действие уставов о дисциплине,— за нарушения правил техники безопасности и трудовых обязанностей, угрожающие безопасности мореплавания, речного судоходства, движения на железнодорожном транспорте, при производстве работ в особо опасных подземных условиях, на континентальном шельфе, в Мировом океане и за другие грубые нарушения, указанные в уставах о дисциплине, за которые допускается увольнение;

ж) работников учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов — за виновное нарушение ими правил общей и противопожарной охраны служебных помещений и хранения служебных документов (постановление ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 года — СЗ СССР. 1932. № 53. Ст. 319).

42. Как производится увольнение работников, продолжительное время болеющих?

За рабочими и служащими, временно утратившими трудоспособность по причине болезни, в соответствии с пунктом 5 статьи 40 КЗоТ УССР должность (работа) сохраняется не

менее 4 месяцев, не считая отпуска по беременности и родам. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. При этом имеется в виду такая инвалидность, которая препятствует дальнейшему выполнению трудовых обязанностей. За рабочими и служащими, заболевшими туберкулезом, место работы (должность) сохраняется в течение 12 месяцев (постановление Совета Министров УССР от 29 октября 1960 года № 1785 — ЗП УРСР. 1960. № 10. Ст. 179).

По истечении гарантированных законом сроков сохранения места работы администрация имеет право обратиться в профсоюзный комитет с представлением о даче согласия на увольнение работника, болеющего продолжительное время, чтобы затем принять на его место другого работника и обеспечить кадрами определенный участок работы.

Сезонный рабочий или служащий может быть уволен, если он не является на работу по причине временной нетрудоспособности непрерывно более одного месяца, а временный — более двух недель. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более продолжительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными и временными рабочими и служащими место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, однако не более чем до окончания срока работы по договору.

В тех случаях, когда имеется возможность распределить трудовые обязанности длительно болеющего работника между другими членами коллектива и есть надежда, что в скором времени его трудоспособность восстановится, администрация должна воздержаться от увольнения. Недопустимо увольнение в тех случаях, когда рабочий или служащий уже выздоровел и вышел на работу, а также тогда, когда увольнение его вообще не вызывается интересами производства (например, если после его увольнения эта должность продолжительное время оставалась незанятой).

Работник, уволенный по причине длительной неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности, продолжает получать пособие по больничному листку до полного выздоровления или установления ему инвалидности. Трудовой стаж его в этом случае не прерывается, независимо от того,

как долго он болел и где будет работать после выздоровления — при условии, что он поступит на работу в течение трех месяцев со дня окончания временной нетрудоспособности.

43. В каких случаях допускается увольнение в связи с восстановлением на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу?

Возможность увольнения одного работника в связи с восстановлением на работе в предусмотренном законом порядке другого работника, ранее выполнявшего эту работу, предусмотрена пунктом 6 статьи 40 КЗоТ УССР. Увольнение по указанному основанию допускается в следующих случаях:

когда органами, уполномоченными рассматривать трудовые споры, восстанавливается на работе неправильно уволенный или переведенный на другую работу работник. Работник, принятый на его место, подлежит увольнению;

когда на свое место работы возвращается рабочий или служащий, призванный (зачисленный, определенный) на действительную военную службу, но затем по каким-либо причинам уволенный в запас или отставку. Он имеет право возвратиться на прежнее место работы (должность), если со дня призыва (зачисления, определения) его на действительную военную службу прошло не более трех месяцев, не считая времени, необходимого для проезда к месту жительства. На временных и сезонных рабочих указанная гарантия (право) возвращения на прежнее место работы (должность) не распространяется (пункт 74 Положения о льготах для военнослужащих, военнообязанных, лиц, уволенных с воинской службы в отставку, и их семей).

Прежняя работа (должность) предоставляется также гражданину, который был освобожден от работы в связи с незаконным осуждением либо отстранен от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, если он обратился с соответствующим заявлением в течение трех месяцев с момента вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, отсутствием состава преступления или за недоказанностью участия гражданина в совершении преступления (пункт 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР

от 18 мая 1981 года — Ведомости Верхов. Совета СССР. 1981. № 21. Ст. 741).

Увольнение работника по пункту 6 статьи 40 КЗоТ УССР допускается, если невозможно перевести его, с его согласия, на другую работу. Увольняемому обязательно выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

44. Как производится увольнение рабочего или служащего за появление его на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения?

Увольнение рабочих и служащих по данному основанию предусмотрено пунктом 7 статьи 40 КЗоТ УССР. Для увольнения по этому основанию достаточно, чтобы рабочий или служащий появился в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения в месте выполнения своих трудовых обязанностей в рабочее время — в начале, середине, в конце или в любое другое время в течение рабочего дня.

Для работника с ненормированным рабочим днем время нахождения на работе сверх установленной его общей продолжительности считается рабочим (пункт 12 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года в редакции от 26 декабря 1986 года).

Появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения должно быть удостоверено заключением медицинского учреждения или подтверждено иными доказательствами, например, актом, составленным администрацией с участием представителей общественных организаций, показаниями свидетелей.

45. Как осуществляется увольнение рабочего или служащего в связи с совершением им по месту работы хищения государственного или общественного имущества?

Увольнение рабочих и служащих по данному основанию установлено пунктом 8 статьи 40 КЗоТ УССР. По этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение государственного или общественного имущества (в том числе мелкое), вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания или решение трудового коллектива, товарищеского суда, общественной организации о применении меры общественного воздействия (пункт 16^1 постановления

Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года в редакции от 5 сентября 1986 года). При этом не имеет значения, применялись ли к работнику ранее меры дисциплинарного или общественного взыскания, в рабочее или нерабочее время совершено хищение.

Увольнение в связи с хищением по месту работы государственного или общественного имущества производится не позднее одного месяца со дня вступления в силу приговора, постановления или решения компетентного органа. На увольнение необходимо согласие профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

46. В каких случаях и в каком порядке производится увольнение по требованию профсоюзного органа?

Увольнение по требованию профсоюзного органа предусмотрено статьей 45 КЗоТ УССР. Право предъявлять такое требование предоставлено профсоюзным органам не ниже районного комитета. Групкомы, объединенные комитеты профсоюзов, профсоюзные комитеты предприятий, учреждений и организаций в том числе и те, которым предоставлены права райкомов профсоюза, такого права не имеют.

По требованию профсоюзного органа может быть расторгнут трудовой договор только с руководящими работниками. К таким работникам относятся: руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, отделов, лабораторий) и их заместители (пункт 2 разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 23 июня 1971 года — Законодательные акты о труде. К. 1976. С. 181).

Увольнение по требованию профсоюза предусмотрено только за нарушение руководящим работником законодательства о труде, невыполнение им обязательств по коллективному договору, проявление бюрократизма и волокиты. Указанный перечень причин, по которым профсоюзный орган имеет право требовать увольнения руководящего работника, является исчерпывающим.

Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию — совета трудового коллектива.

Постановление профсоюзного органа об увольнении руководящего работника может быть обжаловано как этим работником, так и администрацией в течение семи дней в выше-

стоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным. Суду споры данной категории неподведомственны. Увольнение производится по истечении семидневного срока, а в случае подачи заявления о пересмотре требования об увольнении — после вынесения соответствующим профсоюзным органом решения, подтверждающего требование об увольнении (пункт 5 разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 23 июня 1971 года).

47. Как производится увольнение работников в связи с призывом или поступлением на военную службу?

Увольнение с работы в связи с призывом или поступлением рабочего или служащего на военную службу предусмотрено пунктом 3 статьи 36 КЗоТ УССР. Руководители предприятий, учреждений, организаций, колхозов, учебных заведений обязаны освободить призывников от работы (учебы) на время, необходимое для призыва, отозвать призывников из командировок и обеспечить своевременную явку их на призывной участок.

Рабочим и служащим, призванным на действительную военную службу, зачисленным на действительную сверхсрочную службу или на действительную военную службу в качестве прапорщиков и мичманов, принятым в военно-учебные заведения, определенным на действительную военную службу для использования на офицерских должностях, выплачивается выходное пособие в размере их двухнедельного среднего заработка. Студентам высших учебных заведений и учащимся средних специальных учебных заведений и училищ всех видов, а также молодым специалистам, не приступившим к работе по указанным выше причинам, выходное пособие выплачивается в размере половины месячной стипендии за счет средств учебных заведений и училищ.

48. В каких случаях производится увольнение в связи с отказом от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказом от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда?

Пункт 6 статьи 36 КЗоТ УССР предусматривает практически два разных основания увольнения: один — когда рабочий или служащий отказывается переехать вместе с предприятием, учреждением, организацией на работу в другую местность, а второй — когда предприятие, учреждение, организация не переезжает в другую местность, однако в связи

с изменениями в организации производства изменяются существенные условия труда при работе по той же специальности, квалификации или должности.

К существенным условиям труда относятся: системы и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, работа с полным или неполным рабочим временем, без совмещения или с совмещением профессий и др.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 36 КЗоТ УССР.

Отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность, если предприятие, учреждение, организация, где он работает, туда не переезжает, не является основанием для увольнения, поскольку такой перевод допускается только с согласия рабочего или служащего.

49. Как производится увольнение в связи с привлечением работника к уголовной ответственности?

Основанием для увольнения рабочего или служащего, совершившего преступление, является вступление в законную силу приговора суда, которым он осужден, кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора, к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы (пункт 7 статьи 36 КЗоТ УССР). Увольнение рабочих и служащих, в отношении которых имеется вступивший в законную силу приговор суда, производится администрацией на основании этого приговора без получения согласия профсоюзного комитета на увольнение.

Приказ об увольнении работника, привлеченного к уголовной ответственности, может быть издан только после вступления приговора в законную силу. Если до суда рабочий или служащий содержится под арестом, то днем увольнения будет последний день его работы до ареста, а не день вынесения приговора суда.

Работник не может быть уволен по пункту 7 статьи 36 КЗоТ УССР, если он признан отбывшим наказание в связи с нахождением под стражей до вступления приговора в законную силу (пункт 13^1 постановления Пленума Верховного Суда УССР от 30 марта 1984 года в редакции от 26 декабря 1986 года — Рад. право. 1987. № 5. С. 84).

Обвинительный приговор, вступивший в законную силу, не всегда неминуемо ведет к увольнению совершившего

преступление рабочего или служащего. Если мера наказания, избранная судом, не исключает возможности продолжения прежней работы (например, штраф, исправительные работы по месту работы, условное осуждение), увольнение не является обязательным.

50. Как производится увольнение работников, обслуживающих денежные или товарные ценности?

К работникам, обслуживающим денежные или товарные ценности, относятся лица, занимающие должности или выполняющие работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, увольняются по инициативе администрации в случае сокращения штатов, несоответствия их занимаемой должности или выполняемой работе, совершения прогула и в иных случаях, установленных законодательством, на равных с другими рабочими и служащими основаниях. Кроме того, указанные работники могут быть уволены с работы, если они совершают виновные действия, дающие основания для утраты к ним доверия со стороны администрации (пункт 2 статьи 41 КЗоТ УССР).

Утрата доверия к работнику, обслуживающему денежные или товарные ценности, возможна, как правило, тогда, когда он совершил умышленно или неосторожно такие действия, которые причинили или могли причинить вред предприятию, учреждению, организации. К таким действиям могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, продажа товаров непосредственно со склада, из подсобных помещений, обмеривание, обвешивание, обсчет, сокрытие товаров от покупателей, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (пункт 17 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года в редакции от 5 сентября 1986 года). Выраженное работнику недоверие должно основываться на конкретных фактах.

Увольнение работника, совершившего виновные действия или допустившего бездействие, что послужило основанием для

утраты доверия к нему со стороны администрации, производится без выплаты выходного пособия.

51. Какой порядок увольнения работника, отказавшегося от заключения договора о полной материальной ответственности?

В том случае, когда работник отказался от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, следует исходить из условий трудового договора. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для этого работника его основную трудовую функцию, что было оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, отказ от заключения такого договора без уважительных причин рассматривается как неисполнение им трудовых обязанностей. К такому работнику могут быть применены меры дисциплинарного и общественного воздействия.

В случае отказа работника от заключения договора о полной материальной ответственности по уважительным причинам администрация должна предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним расторгается по пункту 1 статьи 40 КЗоТ УССР. В таком же порядке производится увольнение работника, отказавшегося от выполнения дополнительно возложенных на него обязанностей по обслуживанию материальных ценностей, когда это требует заключения договора о полной материальной ответственности (пункт 17^1 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года в редакции от 5 сентября 1986 года).

52. Каковы особенности увольнения работников, выполняющих воспитательные функции?

Работники, выполняющие воспитательные функции (учителя, преподаватели учебных заведений, воспитатели детских учреждений, мастера производственного обучения, пионервожатые, заведующие клубами, домами культуры и т. п.), могут быть уволены с работы как по общим основаниям (систематическое нарушение трудовой дисциплины, сокращение штатов и т. д.), так и в случае совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 3 статьи 41 КЗоТ УССР). При этом не обязательно, чтобы аморальный проступок был совершен во время выпол-

чения трудовых обязанностей. Причиной увольнения может послужить и неправильное поведение в семье, распитие спиртных напитков или появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, доведение их до состояния опьянения, изготовление, хранение, приобретение, сбыт самогона или других крепких спиртных напитков домашней выработки (пункт 4 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 1 ноября 1985 года «О практике применения судами законодательства, направленного на усиление борьбы с пьянством и алкоголизмом»).

Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, в случае совершения им аморального проступка производится в обычном порядке с соблюдением всех гарантий, установленных законодательством о труде,— получение согласия профсоюзного комитета, недопустимость увольнения во время отпуска или болезни и др. Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, на основании пункта 3 статьи 41 КЗоТ УССР не является мерой дисциплинарного воздействия, поэтому сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий, в этом случае не применяются.

Выходное пособие работникам, уволенным при указанных выше обстоятельствах, не выплачивается.

53. В каких случаях возможно увольнение с совмещаемой должности или работы?

Лица, работающие по совместительству, могут быть уволены с работы по инициативе администрации как по общим основаниям, установленным трудовым законодательством (сокращение численности или штата работников, нарушение трудовой дисциплины, несоответствие выполняемой работе и т. д.), так и в связи с принятием на занимаемую совместителем должность другого работника, не являющегося совместителем. Увольнение совместителя производится также в случае запрещения ему работать по совместительству, принятому администрацией по месту его основной работы.

54. Как производится увольнение вследствие нарушения установленных правил приема на работу?

Общая норма, устанавливающая возможность увольнения лиц, принятых на работу с нарушением установленных правил, предусмотрена пунктом 4 статьи 7 КЗоТ УССР.

К случаям, когда допускается увольнение по указанному основанию, относятся: а) прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока; б) прием на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена; в) прием на работу служащих, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, кроме случаев, когда согласно законодательству наличие близкого родства или свойства не является препятствием к заключению трудового договора; г) прием на работу молодых специалистов или молодых рабочих после окончания ими учебных заведений с нарушением установленного порядка направления их на работу; д) заключение трудового договора с лицами, окончившими аспирантуру с отрывом от производства, с нарушением установленного порядка направления их на работу.

Основанием для прекращения трудового договора с лицом, принятым на работу с нарушением установленных правил, является нормативный акт, которым установлены эти правила. На соответствующую статью (пункт) этого акта и следует ссылаться при увольнении. Например, при увольнении молодого специалиста, принятого без удостоверения о направлении на работу, необходимо ссылаться на пункт 53 Положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения, утвержденного 22 июля 1980 года, которым запрещено принимать на работу молодых специалистов без удостоверения о направлении на работу или справки о предоставлении возможности самостоятельного трудоустройства.

В практике работы предприятий, учреждений и организаций встречаются и другие, кроме указанных выше, нарушения установленных правил приема на работу, например, принимаются рабочие и служащие на работу по совместительству без разрешения с основного места работы, а несовершеннолетние — без предварительного медицинского осмотра. В таких случаях увольнение не является обязательным, если можно устранить допущенное нарушение (направить несовершеннолетнего на медосмотр, получить согласие соответствующего предприятия, учреждения, организации на использование рабочего или служащего по совместительству и др.).

55. Какие категории рабочих и служащих пользуются дополнительными гарантиями при увольнении по инициативе администрации?

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, по инициативе администрации не допускается. Указанные выше категории женщин могут быть уволены с работы только в случае полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством (статья 184 КЗоТ УССР). Обязательное трудоустройство беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (статья 184 КЗоТ УССР).

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, не включаются в очередную аттестацию руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи. Указанные выше категории женщин не включаются в очередную аттестацию руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки.

На должности профессорско-преподавательского состава вузов, занятых беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, конкурс не объявляется.

Беременные женщины — ответственные работники аппарата советских органов — не включаются в очередную аттестацию. Женщины, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком, включаются в очередную аттестацию не ранее чем через год после выхода на работу.

Увольнение не освобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации по инициативе администрации может иметь место, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа (часть 2 статьи 252 КЗоТ УССР). Увольнение профсоюзных организаторов по инициативе администрации допускается также лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Члены совета трудового коллектива не могут быть уволены по инициативе администрации без согласия совета трудо-

вого коллектива. При этом обязательно соблюдение также общего порядка увольнения рабочих и служащих.

Рабочие и служащие, не достигшие 18-летнего возраста, могут увольняться с работы по инициативе администрации только в исключительных случаях. При этом, кроме соблюдения общих правил увольнения, администрация обязана получить еще согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. Вопрос о разрешении на увольнение несовершеннолетнего рассматривается на заседании комиссии, которая, в случае согласия на увольнение, одновременно принимает меры к его трудоустройству на другом предприятии, в учреждении, организации. Увольнение несовершеннолетнего в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников, несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе, а также при восстановлении на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу, не допускается без его трудоустройства (статья 198 КЗоТ УССР).

Молодые специалисты (выпускники высших и средних специальных учебных заведений), прибывшие на предприятия, в учреждения, организации по путевкам в порядке планового распределения, в течение трех лет не могут быть уволены с работы без разрешения министерства или ведомства, которому подчинено данное предприятие, учреждение, организация, за исключением случаев: перехода на выборную работу (партийную, советскую, профсоюзную и комсомольскую); перевода супруга (супруги) военнослужащего офицерского и начальствующего состава, а также прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы Вооруженных Сил СССР, органов Комитета государственной безопасности СССР и Министерства внутренних дел СССР на новое место службы (работы); выезда молодого специалиста к родителям — инвалидам I—II групп при отсутствии других трудоспособных членов семьи; потери трудоспособности молодыми специалистами (инвалидность I—II групп).

При увольнении молодых специалистов по указанным выше причинам руководитель предприятия, учреждения, организации в десятидневный срок ставит в известность министерство, ведомство, направившее молодого специалиста на работу (пункт 49 Положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения).

Рабочий и служащий, избранный народным депутатом, не может быть уволен с работы по инициативе администрации без предварительного согласия Совета, а в период между сессиями — без предварительного согласия соответственно исполкома Совета или Президиума Верховного Совета (статья 32 Закона о статусе народных депутатов в СССР — Ведомости Верхов. Совета СССР. 1979. № 17. Ст. 277).

Председатель группы народного контроля предприятия, колхоза, учреждения, организации не может быть уволен с работы по инициативе администрации, помимо соблюдения общего порядка, без предварительного согласия районного, городского, районного в городе комитета народного контроля (часть 2 статьи 29 Закона о народном контроле в СССР — Ведомости Верхов. Совета СССР. 1979. № 49. Ст. 840).

Глава III

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Что такое рабочее время и какие его виды?

Под рабочим временем следует понимать установленное законом или на его основе время, в течение которого рабочие и служащие обязаны выполнять порученную им в соответствии с трудовым договором работу на предприятии, в учреждении, организации. Рабочее время — это обязательная общественно необходимая мера труда, величина которой строго регламентируется законодательством. Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, организации и профсоюзным комитетом или с рабочими и служащими, если это не предусмотрено законодательством (в частности имеются в виду случаи установления по соглашению с работником условий работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей недели). Четкая регламентация продолжительности рабочего времени и его режима способствует его рациональному использованию, а также является гарантией осуществления трудящимися права на отдых и свободное время для своего физического и духовного развития.

В соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка от 20 июля 1984 года рабочие и служащие обязаны использовать все рабочее время для производительного труда. В рабочее время запрещается отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или

снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью,— всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки, собрания, заседания и совещания по общественным делам (пункт 19 Типовых правил).

Следует различать основные виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, ненормированный рабочий день.

2. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

В соответствии со статьей 21 Основ законодательства о труде (статья 50 КЗоТ УССР) нормальная продолжительность рабочего времени всех рабочих и служащих не может превышать 41 часа в неделю.

Для рабочих и служащих, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. На тех предприятиях и в организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов (статья 23 Основ законодательства о труде в ред. Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г.).

Как в условиях пятидневной, так и шестидневной рабочей недели общей мерой нормальной продолжительности рабочего времени является продолжительность рабочего времени в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного на общем собрании трудового коллектива или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации. При этом должна соблюдаться установленная продолжительность рабочей недели (41 час).

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов

(с сокращением работы в предвыходной день до 6 часов, чтобы в итоге общая норма рабочего времени в неделю не превышала 41 часа). При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня устанавливается 8 часов 15 минут (с сокращением пятого предвыходного дня на 15 минут).

В связи с переводом рабочих и служащих на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями Госкомтруд СССР и Президиум ВЦСПС в своем разъяснении от 8 апреля 1967 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1967. № 6) рекомендовали 5 графиков работы, основные из них следующие: 1) продолжительность ежедневной работы в течение всех 5 дней по 8 часов 12 минут; работа в течение первых 4 дней по 8 часов 15 минут с сокращением пятого предвыходного дня на 15 минут; работа в течение 5 дней недели по 8 часов с последующей отработкой недорабатываемого в течение каждой недели одного часа в субботний день восьмой недели.

Допускается также переработка или недоработка нормального рабочего времени в отдельном месяце, если общий баланс рабочего времени соответствует установленной норме рабочих часов в течение учетного периода и календарного года.

3. Какими нормативными актами регулируется режим рабочего времени работников отдельных отраслей народного хозяйства и производств?

С учетом специфики работы отдельных отраслей народного хозяйства или производств режим рабочего времени регулируется специальными положениями и постановлениями Совета Министров СССР, Госкомтруда СССР, утверждаемыми самостоятельно или по согласованию с ВЦСПС. Так, режим рабочего времени рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства регулируется постановлениями Совета Министров СССР от 24 мая 1962 года № 745 (СП СССР. 1962. № 8. Ст. 70) и от 21 марта 1974 года № 200 (Сборник нормативных актов о труде. М. 1984. Ч. I. С. 487), а также разъяснением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 15 июня 1962 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1962. № 8). Рабочее время работников железнодорожного транспорта и метрополитенов регламентируется Положением, утвержденным Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 3 ноября 1960 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1961. № 1). Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждено Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 16 августа 1977 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1977. № 11). Положение о рабочем времени и времени

отдыха работников эксплуатационных предприятий и организаций Министерства связи СССР и министерств связи союзных республик утверждено Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 12 июля 1963 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1963. № 8). Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха рабочих и служащих лесной промышленности и лесного хозяйства утверждено Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 29 октября 1980 года (Сборник нормативных актов о труде. М. 1984. ч III). Положение о рабочем времени и времени отдыха плавающего состава судов речного флота утверждено Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 12 ноября 1960 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1961. № 1).

4. Какой режим рабочего времени при вахтовом методе организации работ?

Вахтовый метод организации работ (с проживанием в специальных вахтовых поселках) применяется при значительном удалении производственных объектов от места нахождения предприятия, организации, когда работа на них осуществляется сменным (вахтовым) персоналом по решению руководителя предприятия, организации по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

В соответствии с Типовым положением о вахтовом методе организации работ, утвержденным Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 3 декабря 1981 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1982. № 6), администрация по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза устанавливает суммированный учет рабочего времени, как правило, за месяц или другой период времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, установленных законодательством. При вахтовом методе организации работ рабочее время должно регламентироваться графиками сменности, которые утверждаются администрацией и комитетом профсоюза на весь учетный период и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. В графиках предусматривается: время начала и окончания ежедневной работы (смены), время ежедневных и еженедельных перерывов для отдыха. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели.

В зависимости от природно-климатических условий и специфики работ продолжительность ежедневной работы (смены) в каждом конкретном случае устанавливается администраци-

ей предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом, но не более 10 часов, а с разрешения министерств, ведомств и соответствующего центрального комитета профсоюза — не более 12 часов с сокращением рабочего времени в другое время учетного периода или предоставлением в этот же период дополнительных дней отдыха из расчета один день отдыха за каждые 7 часов переработки.

5. Кем и как устанавливается время начала и окончания работ?

Время начала и окончания ежедневной работы рабочих и служащих или распорядок рабочего дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а на сменных работах — графиками сменности, утверждаемыми администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом (статья 57 КЗоТ УССР, статья 13 Типовых правил). Время начала ежедневной работы (смен) в целях надлежащего обслуживания трудящихся городским транспортом устанавливается в соответствии с постановлениями и распоряжениями Совета Министров СССР, Советов Министров союзных и автономных республик, исполкомов местных Советов народных депутатов

Рабочие и служащие обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. О начале и об окончании работы на предприятии, в учреждении, организации, а также о перерыве в работе рабочие и служащие извещаются соответствующими сигналами или другим способом. До начала работы каждый рабочий и служащий обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня — уход с работы в порядке, установленном на предприятии, в учреждении, организации (пункт 14 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время. Работников, явившихся на работу в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

6. Какова продолжительность рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни?

Накануне праздничных дней, установленных законодательством, продолжительность работы рабочих и служащих, кроме работников, которым установлено сокращенное рабочее время, сокращается на один час как при пятидневной, так и

при шестидневной рабочей неделе. Так, если продолжительность рабочей смены, установленной правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности предприятия, составляет 8 часов 12 минут, то накануне праздничных дней ее продолжительность составит 7 часов 12 минут.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов (статья 53 КЗоТ УССР).

Для рабочих и служащих, работающих в условиях пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, в предвыходные дни рабочая смена не сокращается, поскольку восьмичасовой предвыходной день учитывается в недельной норме рабочего времени.

В тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествуют один или два выходных дня, рабочая смена накануне выходного дня не сокращается (пункт 2 разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 12 июля 1967 года). При шестидневке предвыходной рабочий день сокращается на один час и тогда, когда празднику предшествует выходной день.

В непрерывных производствах, а также в отдельных отраслях или видах работ, в которых по условиям производства невозможно сокращать рабочий день в предвыходные и праздничные дни, рабочим и служащим за время переработки в эти дни по мере накопления отработанных часов предоставляются дополнительные дни отдыха. Перечень таких производств и работ утверждается администрацией по согласованию с профкомом. Право на такие дополнительные дни отдыха имеют работники как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем.

7. Каковы правила сменной работы?

При сменных работах рабочие и служащие чередуются в сменах равномерно в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка. Каждая сменная группа работников должна производить работу в течение установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Переход из одной смены в другую, как правило, должен происходить через каждую рабочую неделю в часы, определенные графиками сменности (статья 58 КЗоТ УССР).

Продолжительность перерыва в работе между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предыдущей смене (включая время перерыва на обед). Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается (статья 59 КЗоТ УССР).

При вахтовом методе продолжительность работы и смена коллективов устанавливаются администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом. Порядок смены коллективов определяется исходя из принятых на данном предприятии, в организации режимов труда и отдыха, отдаленности объектов (участков), сезона производства работ, а также возможности использования транспортных средств (пункт 2.3 Типового положения о вахтовом методе организации работ). Графики сменности утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Они доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позднее чем за один месяц до введения их в действие (пункт 13 Типовых правил).

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего рабочий или служащий должен сообщить об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником (пункт 16 Типовых правил).

8. Каковы виды учета рабочего времени?

Законодательство предусматривает два вида учета рабочего времени: поденный (обычный) и суммированный. При поденном учете рабочее время подсчитывается в течение каждого рабочего дня согласно табелям явки и ухода с работы рабочих и служащих. Поденный учет применяется при одинаковой ежедневной продолжительности рабочего времени.

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статья 61 КЗоТ УССР).

Суммированный учет рабочего времени может вводиться по различным учетным периодам: за месяц, квартал, полугодие, год. Как правило, на практике администрацией и профкомом вводится месячный учет рабочего времени. Учетные периоды свыше месяца устанавливаются по специальным разрешениям министерств и ведомств, Советов Министров союз-

ных республик и по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

Суммированный учет рабочего времени исходит из возможности переработки установленной нормальной продолжительности ежедневного или еженедельного рабочего времени. Поэтому при суммированном учете переработка в одни дни учетного периода может компенсироваться недоработкой в другие дни только того же учетного периода. Например, при месячном суммированном учете норма рабочего времени за учетный период определяется путем умножения установленной продолжительности рабочего дня (7 часов) на количество рабочих дней календарного месяца с учетом сокращения рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни (пункт 33 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов). Из установленной месячной нормы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе по причине отпуска, болезни и т. п. Таким образом, переработка при суммированном учете рабочего времени, предусмотренная графиком соответствующего учетного периода, является нормальной и сверхурочной работой не признается. Она компенсируется дополнительными днями отдыха. Переработка же сверх нормы часов и сверх графика соответствующего учетного периода является сверхурочной работой. Она компенсируется повышенной оплатой (статья 106 КЗоТ УССР).

При суммированном учете рабочего времени еженедельные дни отдыха могут устанавливаться в различные дни недели в соответствии с графиками сменности. При этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце не должно быть меньше числа полных недель этого месяца.

Для некоторых категорий работников применение суммированного учета рабочего времени имеет определенные особенности. Так, учетный период суммированного рабочего времени до 6 месяцев может быть установлен министерством, ведомством по согласованию с соответствующим центральным комитетом профсоюза для водителей автомобилей, занятых перевозкой пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ. При этом продолжительность рабочей смены водителям может устанавливаться не более 10 часов, а с разрешения министерства (ведомства) по согласованию с соответствующим центральным комитетом профсоюза — не более 12 часов, с обязательным соблюдением нормального числа рабочих часов за учетный период (пункт 4 Положе-

ния о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей).

Суммированный учет рабочего времени за один календарный год может вводиться при производственной необходимости в строительно-монтажных организациях с разрешения руководителей министерств, ведомств, территориальных управлений (главных управлений, объединений) по строительству, а также главных управлений по строительству при городских и областных исполнительных комитетах Советов народных депутатов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами. Продолжительность рабочей смены в таких случаях не может быть более 10 часов с соответствующим сокращением рабочего времени в другое время учетного периода или предоставлением дополнительных дней отдыха из расчета один день отдыха за каждые семь часов переработки. В графиках сменности, утверждаемых администрацией строительно-монтажной организации по согласованию с профкомом, должно быть предусмотрено предоставление не менее одного выходного дня в неделю. Должны быть также установлены графики предоставления дополнительных дней отдыха (отгула) за переработанные в учетный период часы.

Суммированный учет рабочего времени за календарный год разрешено вводить для рабочих, занятых в растениеводстве совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства (пункт 1 постановления Совета Министров СССР от 24 мая 1962 года — СП СССР 1962. № 8. Ст. 70).

9. Для каких работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?

В целях повышенной охраны труда и здоровья трудящихся для некоторых категорий рабочих и служащих устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя) по сравнению с его нормальной продолжительностью.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 51 КЗоТ УССР устанавливается:

1) для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет продолжительностью 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю;

2) для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда,— не более 36 часов в неделю.

Кроме того, законодательством Союза ССР сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается и для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других).

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством. Этот Список утвержден Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 25 октября 1974 года. По согласованию с Госкомтрудом СССР, ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР изменения и дополнения в этот Список могут вносить министры и руководители ведомств СССР, Советы Министров союзных республик. В тех случаях, когда вредность работы на производстве за счет соответствующих организационно-технических мероприятий уменьшается или устраняется совсем по согласованию с Госкомтрудом СССР, ВЦСПС и Минздравом СССР, устанавливается рабочий день нормальной продолжительности.

Указанный Список составлен, как правило, по производствам, работам и профессиям рабочих и должностям инженерно-технических работников и служащих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками профессий рабочих, работников связи и младшего обслуживающего персонала, не вошедших в Единый справочник, Единой номенклатурой должностей служащих. В Списке сокращенная продолжительность рабочего времени указана в рабочих часах при шестидневной рабочей неделе. При пятидневной неделе для лиц, которым установлен сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда, сохраняется установленная сокращенная недельная продолжительность рабочего времени, однако увеличивается соответственно продолжительность рабочей смены.

Порядок применения упомянутого Списка определен Инструкцией, утвержденной Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 21 ноября 1975 года. В соответствии с ней право на сокращенный рабочий день имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи. В то же время сокращенный рабочий день предоставляется только тем рабочим, ИТР и служащим, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах и цехах. Исключение составляют те работники, профессии и должности которых указаны в разделе «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства». Им сокращенный рабочий день предоставляется независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии

и должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах Списка. Если в Списке указываются не профессии и должности, а отдельные виды работ (малярные, сварочные и др.), то сокращенный рабочий день предоставляется независимо от того, в каком производстве или цехе выполняются эти работы.

Для всех профессий, должностей и работ, указанных в Списке, установлено общее правило, состоящее в том, что соответствующий сокращенный день предоставляется работникам только в те дни, когда они заняты во вредных условиях труда не менее половины сокращенного для них рабочего дня. Для работников, выполняющих работы по профессиям и должностям, по которым в Списке стоит запись «постоянно занятый» или «постоянно работающий», сокращенный рабочий день соответствующей продолжительности предоставляется тогда, когда они фактически заняты во вредных условиях труда в течение всего рабочего дня.

Для работников, профессии которых хотя и не включены в Список, но которые выполняют в определенные дни работу в производствах, цехах или по профессиям и должностям с вредными условиями труда, в эти дни им устанавливается такой же сокращенный рабочий день, как и постоянно занятым на таких работах рабочим и служащим. Это же правило установлено и для работников посторонних организаций.

Когда рабочие и служащие в течение рабочего дня были заняты на работах с вредными условиями труда, где установлен сокращенный рабочий день разной продолжительности, их рабочий день не должен превышать 6 часов, если они проработали более половины максимальной продолжительности сокращенного рабочего дня.

Кроме работников, указанных в Списке, сокращенный рабочий день предусмотрен и для других категорий работников. В частности, сокращенный — 6-часовый рабочий день установлен профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений (профессорам, доцентам, ассистентам и преподавателям) при выполнении ими учебной, методической и научно-исследовательской работы (СП СССР. 1940. № 22. Ст. 546).

Право на сокращенный рабочий день имеют также работники просвещения. В соответствии с законодательством ставки заработной платы (должностные оклады) в установленных размерах выплачиваются за следующее число педагогических часов работы в день:

учителям, сурдопедагогам и учителям-логопедам I—IV классов школ и интернатов, музыкальным руководителям, сурдопедагогам и логопедам, работающим в детских яслях, яслях-садах, детских садах и домах ребенка, концертмейстерам, аккомпаниаторам, массовикам — за 4 часа в день (24 часа в неделю);

учителям, сурдопедагогам и учителям V—XI классов школ и школ-интернатов, преподавателям и старшим преподавателям средних специальных учебных заведений и учебных заведений профессионально-технического образования, руководителям кружков — за 3 часа в день — (18 часов в неделю);

воспитателям, старшим воспитателям школ-интернатов, интернатов для учащихся общеобразовательных школ, школ (групп) продленного дня и школ музыкантских воспитанников; воспитателям, старшим воспитателям, инструкторам по физкультуре, инструкторам слуховых кабинетов детских домов, школ-интернатов с особым режимом, учреждений здравоохранения, лесных школ, санаторно-лесных школ, домов и интернатов для малолетних инвалидов, детских приемников-распределителей, трудовых колоний для несовершеннолетних, специальных школ, специальных профессионально-технических училищ и институтов трудового воспитания, комнат школьника при клубах, Дворцах культуры и домоуправлениях — за 5 часов в день (30-часовую рабочую неделю);

воспитателям и воспитателям-методистам дошкольных детских учреждений и домов ребенка — за 6 часов в день (36-часовую рабочую неделю).

За часы педагогической (преподавательской) работы сверх указанной выше нормы часов производится дополнительная оплата сверх соответственно получаемой ставки в одинарном размере (Инструкция Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 сентября 1964 года — Бюл. Госкомтруда СССР. 1964. № 11. С. 3).

Сокращенный рабочий день установлен также для значительной категории врачей, среднего и младшего медицинского персонала, занимающих должности в медицинских учреждениях и перечисленных в специальных приложениях к постановлению СНК СССР от 11 ноября 1940 года (СП СССР. 1940. № 32. Ст. 806).

Так, врачам и среднему медицинскому персоналу больниц, родильных домов, клиник, специализированных санаториев, амбулаторно-поликлинических учреждений, здравпунктов и других медицинских учреждений рабочий день установлен в 6 часов 30 минут.

Врачам амбулаторно-поликлинических учреждений, занятых исключительно амбулаторным приемом больных, врачам ВТЭК и ВКК, врачам-стоматологам, зубным врачам и зубным врачам-протезистам рабочий день установлен в 5 часов 30 минут. Такой же продолжительности рабочий день предусмотрен для врачей-логопедов и фонопедов, а также для некоторых других категорий врачей и среднего медицинского персонала.

Врачам и среднему медицинскому персоналу домов общего типа для престарелых и инвалидов установлен рабочий день в 6 часов и 30 минут. (Бюл. Госкомтруда СССР. 1964. № 10. С. 38).

Сокращенный — 6-часовый рабочий день (36-часовая рабочая неделя) предусмотрен также:

инвалидам-слепым, т. е. инвалидам по зрению I и II групп, работающим на государственных предприятиях, а также на учебно-производственных предприятиях республиканских обществ слепых (разъяснение Госкомтруда СССР от 15 апреля 1957 года);

инвалидам с тяжелыми формами заболевания, занятым в специальных цехах с особым облегченным режимом труда;

инвалидам I и II групп, работающим на предприятиях (в производственных объединениях), в цехах и на участках, предназначенных для использования их труда (если они не пользуются правом на получение более высоких льгот — СП СССР. 1973. № 21. Ст. 116).

Эти льготы с 1975 года распространены на работающих инвалидов и пенсионеров по старости на учебно-производственных предприятиях обществ глухих.

10. Для кого устанавливается неполное рабочее время и как оно регулируется?

Неполное рабочее время — это предусмотренный в соответствующем порядке рабочий день меньшей продолжительности, чем нормальный рабочий день соответствующих категорий работников. Круг лиц, которым оно может быть установлено, законом не ограничивается. На практике неполное рабочее время, как правило, устанавливается для лиц, которые в силу определенных объективных причин (состояние здоровья, учеба, необходимость ухода за детьми, больными членами семьи и др.), не могут трудиться полный рабочий день. Неполное рабочее время является, кроме того, важным средством привлечения к общественно полезному труду дополнительной рабочей силы: домохозяек, пенсионеров, инвалидов. Так, поста-

новлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 года «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» предложено в целях создания женщинам более благоприятных условий для сочетания труда в общественном производстве с воспитанием детей шире распространять практику работы женщины по режиму неполного рабочего времени или неполной рабочей недели (СП СССР. 1981. № 13. Ст. 75). Вопрос применения труда женщин на условиях неполного рабочего времени регулируется Положением о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденным Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 29 апреля 1980 года.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день) устанавливается по соглашению между рабочим и служащим и администрацией. Причем такое соглашение может состояться как при приеме на работу, так и впоследствии во время дальнейшей трудовой деятельности. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки за неполный рабочий день. Соглашение о работе на условиях неполного рабочего времени оформляется приказом (распоряжением). Это соглашение может предусматривать различные режимы работы в условиях неполного рабочего времени. Возможно сокращение продолжительности рабочего дня (смены) на определенное количество часов либо сокращения числа рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности рабочего дня, а также одновременное сокращение рабочего дня и рабочих дней в неделю и т. п.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР «О расширении льгот работающим беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей» от 2 сентября 1987 г. (Ведомости Верховного Совета СССР. 1987. № 36. Ст. 586) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до восьми лет или осуществляющей уход за больным членом семьи, администрация обязана устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Кроме того, по желанию в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ней сохраняется право на получение пособия в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

При неполном рабочем времени продолжительность ежедневной работы, как правило, не должна быть менее 4 часов,

а рабочей недели — менее 20—24 часов соответственно при пяти- и шестидневной рабочей неделе.

Нельзя смешивать неполное рабочее время с сокращенным рабочим временем, право на которое определенные категории работников имеют по закону, а не в связи с соглашением сторон.

Неполный рабочий день может быть установлен также и по рекомендации ВТЭК (для инвалидов) и лечебных учреждений для других лиц, которые по состоянию здоровья не могут трудиться в течение полного рабочего дня. Решение ВТЭК об условиях труда инвалидов является для администрации предприятий обязательным.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений объема трудовых прав рабочих и служащих, в частности, ограничений, связанных с предоставлением ежегодного отпуска, исчислением трудового стажа и т. п.

11. Что такое ненормированный рабочий день и для кого он устанавливается?

Ненормированный рабочий день является одним из условий труда определенных категорий работников, труд которых не всегда в связи со спецификой и характером их работы укладывается в рамки нормального рабочего дня. Выполнение работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня обусловливается производственной необходимостью. Однако ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются основные положения нормального режима рабочего времени. Это означает, что эти работники полностью подчиняются требованиям правил внутреннего трудового распорядка, в частности относительно начала и окончания работы, перерывов для отдыха и на обед. Вместе с тем, в случае необходимости они по инициативе администрации или по своему усмотрению могут выполнять в отдельные дни работу сверх нормального рабочего дня. Тем не менее, выполнение служебных обязанностей вне рамок рабочего дня не считается сверхурочной работой и какой-либо дополнительной оплате не подлежит. В соответствии с законодательством компенсацией за работу в неурочное время этим работникам является предоставление дополнительного отпуска от 6 до 12 рабочих дней. Однако законодательство предусматривает случаи, когда за работу в условиях ненормирован-

ного рабочего дня отдельным работникам может производиться доплата.

Такая доплата в размере от 15 до 25 процентов тарифной ставки за отработанное время, кроме дополнительного отпуска, предоставляется водителям легковых автомобилей (кроме такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятых на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, которым ненормированный рабочий день установлен руководителем предприятия по согласованию с профкомом.

Поскольку ненормированный рабочий день является исключением из общих правил регулирования рабочего времени, то он устанавливается для ограниченного круга работников. В соответствии с постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 года (Известия НКТ СССР. 1928, №9—10) ненормированный рабочий день может применяться:

а) для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;

б) для лиц, труд которых не поддается точному учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и т. п.);

в) для лиц, которые распределяют время работы по своему усмотрению;

г) для лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной продолжительности.

Применение ненормированного рабочего дня в государственных учреждениях с нормированной заработной платой допускается в отношении работников, занимающих должности, перечисленные в особых перечнях.

Списки профессий, должностей и работ, по которым допускается применение ненормированного рабочего дня, разрабатываются соответствующими профсоюзными и хозяйственными органами, включаются в коллективный договор. В настоящее время перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждаются: для предприятий союзного и союзно-республиканского подчинения — соответствующими министерствами (ведомствами) СССР по согласованию с ЦК профсоюза; для предприятий республиканских министерств (ведомств) и местного подчинения — Советами Министров союзных республик по согласованию с республиканскими советами профсоюзов (СП СССР. 1967. № 17. Ст. 118).

На предприятиях список должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, составляется администрацией по соглашению с профкомом в соответствии

с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, утвержденным вышестоящим органом.

В такие списки, утверждаемые на предприятиях, не могут включаться работники, должности которых не указаны в перечнях, утверждаемых вышестоящим органом. В то же время для отдельных категорий работников, названных в этих перечнях, администрация по согласованию с профкомом может установить, исходя из местных производственных условий, обычный нормированный рабочий день без предоставления компенсации в виде дополнительного отпуска.

Ненормированный рабочий день не устанавливается лицам, которых запрещено привлекать к сверхурочным работам, а также работающим на условиях неполного рабочего дня (кроме исключительных случаев).

12. Что считается ночным рабочим временем и какова его продолжительность?

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени.

Продолжительность ночной работы может быть уравнена с дневной только в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства. В частности, это допускается в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (статья 54 КЗоТ УССР).

Сокращение времени ночной работы (смены) на один час не является сокращением нормы (баланса) рабочего времени. Поэтому при суммированном учете рабочего времени рабочие и служащие, как работавшие в ночные смены, так и не работавшие в эти смены, должны за один и тот же учетный период отработать одинаковую норму рабочего времени.

Когда трудящийся специально принят для выполнения работы в ночное время, продолжительность ночной работы не сокращается.

В соответствии с законодательством к работе в ночное время во всех случаях не допускаются беременные женщины, а также женщины, имеющие детей до двух лет. Не допускаются к работе в ночное время и работники, моложе 18 лет, а также другие категории трудящихся, предусмотренные законодательством.

Что касается инвалидов, то они могут использоваться на работах в ночное время только с их согласия и при условии, что работа в ночное время не противопоказана им медицинскими рекомендациями (статья 55 КЗоТ УССР). Освобождаются от ночных работ лица, больные туберкулезом, а также имеющие заключения ВТЭК или ВКК об освобождении их от работы в ночное время.

13. Как производятся сверхурочные работы?

Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени для соответствующих профессий и должностей. Сверхурочными признаются только те работы, которые производились по распоряжению администрации или с ее ведома. Это означает, что работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, произведенная работниками без ведома администрации по своей инициативе, сверхурочной не считается и соответствующей оплате не подлежит. Определение сверхурочной работы зависит от вида учета рабочего времени. Так, при поденном учете рабочего времени в условиях шестидневной рабочей недели сверхурочной считается работа сверх 7 часов — при семичасовом рабочем дне. В условиях пятидневной рабочей недели сверхурочной считается работа сверх установленной соответствующими графиками продолжительности рабочей смены.

Особенности определения сверхурочной работы имеются при суммированном учете рабочего времени. В том случае, когда работа производится сменами равной продолжительности, сверхурочной считается работа сверх установленной графиком соответствующей продолжительности рабочей смены (например, свыше 7 часов в непрерывных производствах) или работа сверх нормы рабочих часов за определенный учетный период.

Как правило, сверхурочные работы не допускаются. Лишь в исключительных случаях, строго регламентированных законом, они могут производиться с разрешения профсоюзного комитета предприятия, организации. Разрешение на производство сверхурочных работ дает профсоюзный комитет в правомочном составе, а не единолично председатель профкома в рабочем порядке.

Каждый раз при необходимости производства сверхурочных работ администрация предприятия должна обращаться в профком с письменной заявкой. В ней обосновывается необходимость производства сверхурочных работ, указываются количество часов для их проведения, категории работников и вре-

мя привлечения к этим работам. Поскольку случаи производства сверхурочных работ, допускаемые законодательством, являются исключительными, не допускается их санкционирование наперед и на длительные периоды (месяц, квартал), как это случается на практике, или же задним числом после проведения таких работ. Профсоюзные комитеты должны в каждом конкретном случае при обращении администрации за разрешением на производство сверхурочных работ тщательно проверять действительную их необходимость, выявлять причины и требовать принятия мер по их устранению.

В соответствии со статьей 62 КЗоТ УССР сверхурочные работы могут применяться в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если прекращение ее может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества, а также в случае необходимости неотложного ремонта машин, станков и другого оборудования, если неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

4) при необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ в целях недопущения или устранения простоев подвижного состава, или скопления грузов в пунктах отправления и назначения;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Перечень перечисленных случаев применения сверхурочных работ является исчерпывающим. Поэтому не разрешается произвольное, расширительное его толкование. Не допускается также под видом производственной необходимости производство сверхурочных работ для выполнения производствен-

ного плана, восполнения потерь рабочего времени, вызванных простоями, недостатками в организации труда и производства.

Законодательство установило твердые предельные нормы применения сверхурочных работ. Общее число сверхурочных работ не должно превышать для каждого рабочего и служащего 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При суммированном учете рабочего времени сверхурочные работы в течение дня вместе с работой по графику не должны превышать 12 часов.

Законом также установлен четкий круг работников, которых запрещено привлекать к сверхурочным работам. Согласно статье 63 КЗоТ УССР к этим работам запрещается привлекать: 1) беременных женщин и матерей, а также женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (В ред. Указа Президиума Верховного Совета СССР от 2 сентября 1987 г.); 2) лиц, моложе восемнадцати лет; 3) рабочих и служащих, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий.

Женщины, имеющие детей в возрасте от двух до восьми лет, могут привлекаться к сверхурочным работам, но направляются в командировки только с их согласия. Только с личного согласия возможно привлечение к сверхурочным работам и инвалидов, но при условии, что это не противоречит медицинским показаниям и рекомендациям.

Привлечение рабочих и служащих к сверхурочным работам может компенсироваться только повышенной их оплатой. Компенсация их отгулом не допускается. При этом следует иметь в виду, что повышенной оплате подлежат все сверхурочные работы, произведенные с ведома администрации,— как те, которые осуществлялись в соответствии с действующим законодательством, так и те, которые были произведены с его нарушением (без согласия с профкомом, с превышением предельных норм).

14. Какой порядок установления дежурств на предприятиях, в учреждениях, организациях?

По общему правилу дежурства на предприятиях, в организациях могут вводиться в исключительных случаях. Дежурства — это привлечение рабочих и служащих по распоряжению администрации после окончания рабочего дня, в выходные или праздничные дни для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов, не входящих в круг обычных обязанностей привлекаемого к дежурству работника.

Вопросы дежурств регулируются постановлением Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 года «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» (Бюл. ВЦСПС. 1954. № 8). Дежурства могут вводиться только по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации. Не допускается привлечение работника к дежурствам чаще одного раза в месяц. На дежурных нельзя возлагать обязанности сторожей, проверку пропусков на вход и выход из предприятия или учреждения, прием почты, уборку помещений, оформление различной документации и т. п.

В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работника как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.

Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство. Это правило распространяется как на работников с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем.

К дежурствам запрещается привлекать беременных женщин, матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет. Не привлекаются к дежурствам и работники, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам.

Следует различать дежурство от выполнения работником его обычных трудовых обязанностей. Например, работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени работниками с ненормированным рабочим днем, дежурство на сменных работах в непрерывных производствах, ночное дежурство медицинских работников и т. п.

15. Какой порядок применения режимов гибкого рабочего времени (ГРВ)?

По мере совершенствования и развития социалистических общественных отношений идет постоянный поиск таких режимов рабочего времени, которые в максимальной степени отвечали бы потребностям общественного производства, требованиям охраны здоровья трудящихся, их нуждам и интересам. В связи с этим, Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС 30 мая 1985 года приняли постановление № 162/12-55, которым утверждены рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства,

В соответствии с этими рекомендациями основой применения режима ГРВ является суммированный учет рабочего времени и право трудовых коллективов предприятий, организаций самостоятельно регулировать режим труда в пределах норм, установленных трудовым законодательством. Применение ГРВ на предприятии должно быть отражено в Правилах внутреннего трудового распорядка. Основным элементом режима работы являются скользящие (гибкие) графики, которые предусматривают для отдельных работников или коллективов саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. Каждым графиком работы требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца, квартала и др.). Таким образом, применение ГРВ обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективах.

Режимы ГРВ могут применяться как при пятидневной так и шестидневной рабочих неделях, такая форма работы не вносит изменений в условиях нормирования и оплаты труда работников, в предоставлении льгот, величину доплат и т. п.

Составными элементами режимов и графиков ГРВ являются «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня, в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, и «фиксированное время» — время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму ГРВ в данном подразделении предприятия.

Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производства, осуществлять необходимые служебные внешние контакты.

Конкретная продолжительность составных элементов режимов ГРВ, варианты построения графиков могут различаться в зависимости от учетного периода и по условиям их применения в различных структурных подразделениях (сменах) предприятия. При этом, как правило, максимальная продолжительность рабочего дня при 41-часовой рабочей неделе в отдельные дни не может превышать 10 часов. В исключительных случаях по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом в интересах производства максимальная продолжительность пребывания работника на работе (вместе с перерывом для отдыха и приема пищи) допускается в пределах 12 часов. Перерывы для питания и отдыха устанавливаются не более 2 часов и не менее 30 минут.

Обязательным условием применения режимов ГРВ является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнение установленного производственного задания каждым работником, использование рабочего времени периодов гибкого и фиксированного времени.

Не рекомендуется применять режим ГРВ в непрерывных производствах, в условиях трехсменной, двухсменной работы, если отсутствуют свободные рабочие места на стыках смен, нет должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени, слабая трудовая дисциплина, особые условия охраны труда и техники безопасности и т. п.

При нарушении принятого режима работы работник помимо дисциплинарных взысканий может переводиться на срок до 3-х месяцев на общеустановленный режим работы, а при повторном нарушении — на срок не менее двух лет.

При производственной необходимости администрация может переводить работника на общеустановленный режим работы сроком до одного месяца.

В случае выполнения работ в командировке, участия в конференциях, симпозиумах и т. п. режим ГРВ не применяется, а учет рабочего времени ведется в обычном порядке.

Глава IV
ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Что такое время отдыха и какие его виды?

Время отдыха — это установленное законодательством время, в течение которого рабочие и служащие свободны от выполнения своих трудовых обязанностей и которое они могут использовать по своему усмотрению.

Право на отдых в СССР обеспечивается установлением для рабочих и служащих рабочей недели, не превышающей 41 часа, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха, а также расширением сети культурно-просветительных и оздоровительных учреждений, развитием массового спорта, физической культуры и туризма, созданием благоприятных возможностей для отдыха по месту жительства и других условий рационального использования свободного времени (статья 41 Конституции СССР).

В соответствии с законодательством основными видами отдыха являются: 1) перерывы в течение рабочего дня;

2) ежедневный отдых (перерывы между рабочими днями); 3) еженедельные дни отдыха; 4) праздничные дни; 5) отпуска.

2. Какие установлены перерывы в течение рабочего дня?

По общему правилу рабочим и служащим должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, который не включается в рабочее время. Этот перерыв работники могут использовать по своему усмотрению и даже за пределами места работы. Основной перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через 4 часа после начала работы. Время начала и окончания обеденного перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить невозможно, рабочему или служащему должна быть предоставлена иная возможность для приема пищи в течение рабочего дня. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации (статья 66, КЗоТ УССР).

На практике продолжительность обеденного перерыва устанавливается, как правило, от 30 минут до одного часа в зависимости от графиков сменности и конкретных возможностей предприятия для приема пищи работниками.

В предвыходные и предпраздничные дни по согласованию администрации предприятия и профкомитета работа продолжительностью не более 6 часов может производиться без обеденного перерыва.

Специальными нормативными актами установлены для некоторых категорий работников дополнительные определенной продолжительности перерывы для отдыха, которые включаются в рабочее время и соответствующим образом оплачиваются (в отличие от основного обеденного перерыва). К таким дополнительным перерывам относятся: 1) перерывы для обогревания; 2) перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах; 3) перерывы для рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда и др.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха предоставляются рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством. Эти перерывы

включаются в рабочее время. На администрацию возложена обязанность оборудовать специальные помещения для обогревания и отдыха работников. Минимум температуры воздуха и силы ветра, при которых в конкретном климатическом районе должны предоставляться перерывы для обогревания, устанавливаются исполкомом местного Совета народных депутатов.

Перерывы в связи с вредными условиями труда в течение рабочей смены устанавливаются отдельными отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии. В частности, такие перерывы предоставляются на работах, связанных с вибрацией, на работах в канализационных сетях и т. д.

3. Какая продолжительность ежедневного отдыха?

Ежедневный отдых — это отдых между рабочими днями (сменами), т. е. период после окончания рабочей смены и до ее начала в следующий рабочий день. Продолжительность ежедневного отдыха зависит от длительности рабочего дня (смены) и режима работы. Однако по общему правилу продолжительность ежедневного отдыха должна быть вместе с временем обеденного перерыва не менее двойной продолжительности работы в предыдущий рабочий день (СЗ СССР. 1929. № 63. Ст. 580). Это касается и суммированного учета рабочего времени.

При вахтовом методе организации работы продолжительность ежедневного отдыха работников в отдельных случаях может быть уменьшена до 12 часов с последующей компенсацией неиспользованных ежедневного и еженедельного отдыха (путем их суммирования) в виде дополнительных свободных от работы дней в течение учетного периода.

4. Какая продолжительность еженедельного отдыха (выходных дней)?

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (статья 70 КЗоТ УССР). При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха в отдельные недели может быть и менее 42 часов (например, у водителей автомобилей, работников, занятых на работах в лесной промышленности и лесного хозяйства в связи с установлением для них рабочих смен продолжи-

тельностью более 10 часов). Однако в среднем за учетный период продолжительность еженедельного (непрерывного) отдыха и у этой категории работников должна быть не менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не установлен законодательством, определяется графиком работы предприятия, учреждения, организации, согласованным с профсоюзным комитетом, и, как правило, должен предоставляться подряд с общим выходным днем (статья 67 КЗоТ УССР).

На предприятиях, в организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются местными Советами народных депутатов (статья 68 КЗоТ УССР).

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости непрерывного обслуживания населения, а также на погрузочно-разгрузочных работах, связанных с работой транспорта, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе рабочих и служащих согласно графику сменности, утверждаемому администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом (статья 69 КЗоТ УССР).

В тех случаях, когда выходной день совпадает с установленными законодательством праздничными днями, другой выходной день не предоставляется.

Командированные работники пользуются выходными днями по режиму работы того предприятия или организации, куда они посланы.

Работа в выходные дни запрещается. В соответствии со статьей 71 КЗоТ УССР привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни возможно только с разрешения профсоюзного комитета и лишь в исключительных случаях, а именно:

1) для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в даль-

нейшем нормальная работа предприятия, организации в целом или их отдельных подразделений;

4) для выполнения неотложных погрузочно-разгрузочных работ в целях предупреждения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения.

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации предприятия, организации.

Работа в выходной день может компенсироваться, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Директорам совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий предоставлено право по согласованию с профсоюзными комитетами в период напряженных полевых работ в растениеводстве (посев, уход за посевами и т. д.) привлекать рабочих к работе в установленные для них по графику выходные дни с предоставлением в замен этих дней других дней отдыха по окончании каждого периода напряженных полевых работ. При этом суммирование дней отдыха может производиться за период, не превышающий двух месяцев (пункт 1 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 28 июля 1976 года — СП СССР. 1967. № 10. Ст. 139).

Привлечение к работе в выходные дни рабочих и служащих моложе 18 лет, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей до двух лет, запрещено. Инвалиды к работе в выходные дни допускаются только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

5. Какой правовой режим праздничных дней?

Действующим законодательством установлены следующие праздничные дни:

1 января — Новый год

8 марта — Международный женский день

1—2 Мая — День Международной солидарности трудящихся

9 Мая — День Победы

7 октября — День Конституции СССР

7 и 8 ноября — годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям

(непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Этот перечень работ является исчерпывающим, а рабочие и служащие таких предприятий привлекаются к работе в праздничные дни в соответствии с утвержденными графиками работ и графиками сменности без дополнительного разрешения. Работа в праздничные дни компенсируется оплатой труда в двойном размере (статьи 73, 107 КЗоТ УССР). По желанию трудящегося, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплата работы в праздничный день производится в одинарном размере.

В виде исключения на предприятиях союзного подчинения Госкомтруд СССР совместно с ВЦСПС по представлению министерств и ведомств СССР вправе разрешать производству в необходимых случаях работы в праздничные дни с соответствующей их оплатой. Для предприятий республиканского и местного подчинения работу в праздничные дни имеют право разрешать Советы Министров союзных республик по согласованию с профсоюзными органами.

На непрерывно действующих предприятиях, а также на тех предприятиях, где применяется суммированный учет рабочего времени, работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени с оплатой в двойном размере. Если работа в праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, работник имеет право на отгул.

6. Какие виды ежегодных отпусков?

Всем рабочим и служащим предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска пользуются все рабочие и служащие, находящиеся в трудовых отношениях, независимо от места работы. Правом на отпуск не пользуются только временные и сезонные работники.

Ежегодные отпуска различаются по следующим видам: 1) основной ежегодный отпуск; 2) удлиненный ежегодный отпуск; 3) дополнительные ежегодные отпуска; 4) специальные (целевые) отпуска.

7. Когда возникает право на ежегодный отпуск и какой порядок его предоставления?

Право на отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении 11 месяцев непрерывной

работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения указанного срока отпуск может быть предоставлен в случаях, предусмотренных законодательством. За второй и последующие годы работы отпуск может предоставляться в любое время соответствующего рабочего года (статья 79 КЗоТ УССР).

Рабочим и служащим, переведенным на работу с одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, может быть предоставлен отпуск до окончания 11 месяцев работы после перевода. В случае, когда рабочий или служащий, переведенный на работу на другое предприятие, в организацию, не получил денежной компенсации на предыдущем месте работы за неиспользованный отпуск, в стаж его работы для получения ежегодного отпуска на новом месте должно быть учтено время, за которое он не использовал отпуска на предыдущем месте работы (статья 81 КЗоТ УССР).

До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника может быть предоставлен женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; рабочим и служащим моложе 18 лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора,— по истечении 3 месяцев работы и в некоторых других случаях, предусмотренных законодательством.

Отпуска предоставляются в течение всего года. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, что фиксируется в графике отпусков работников на конкретный календарный год. Графики обязательны для выполнения рабочими и служащими и администрацией.

Деление отпуска на части допускается лишь в виде исключения по просьбе работника и при условии, чтобы каждая часть такого отпуска была не менее 7 дней для взрослых и 15 дней для лиц, моложе 18 лет (статья 79 КЗоТ УССР).

8. В каких случаях допускается перенесение отпусков?

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок или продлен в случае: 1) временной нетрудоспособности работника, удостоверенной в установленном порядке; 2) выполнения рабочим и служащим государственных или общественных обязанностей; 3) в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска

рабочему или служащему в текущем году может неблагоприятно сказаться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом перенесение отпуска на следующий год. Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска на протяжении двух лет подряд, а также непредоставление отпуска рабочим и служащим моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда (статья 80 КЗоТ УССР).

Замен отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения рабочего или служащего, не использовавшего отпуск (статья 83 КЗоТ УССР).

9. Какое время включается в стаж, дающий право на отпуск?

В 11-месячный стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1) все время фактической работы на данном предприятии, а также на предыдущем при переводе работника. Сюда же включается время нахождения работника в командировке, на производственном обучении и т. д. В этот стаж включается время работы с сокращенной продолжительностью рабочего дня на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на общих для всех основаниях;

2) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного неправильным увольнением или переводом на другую работу). Сюда же относятся участие в качестве делегата на съездах, конференциях, пленумах, выполнение других государственных и общественных обязанностей с отрывом от основной работы;

3) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

4) другие периоды работы, зачет которых предусмотрен законодательством. К таким периодам относятся: время обучения на заводах-втузах с отрывом от производства (СП СССР, 1983. № 4. Ст. 13); время работы на другом предприя-

тии в качестве изобретателя или рационализатора в связи с внедрением его изобретений и рационализаторских предложений (СП СССР. 1973. № 19. Ст. 109); время обучения в дневных профессионально-технических учебных заведениях, продолжавшегося менее одного года (СП СССР. 1985. № 10. Ст. 41); время дополнительных отпусков по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель, предоставляемых женщинам, имеющих двух и более детей до 12 лет (Бюл. Госкомтруда СССР. 1982. № 2. С. 3); время работы на другом предприятии авторам промышленных образцов (СП СССР. 1981. № 19. Ст. 114).

Не включается в стаж для получения отпуска время отбывания исправительных работ без лишения свободы по месту работы.

10. Какая продолжительность основного ежегодного отпуска?

Ежегодный отпуск предоставляется рабочим и служащим продолжительностью не менее 15 рабочих дней. Порядок исчисления продолжительности ежегодного отпуска определяется законодательством о труде (статья 75 КЗоТ УССР). Это означает, что администрация предприятий, организаций не вправе увеличивать или уменьшать отпуска, установленные законом (за исключением уменьшения отпуска на количество дней прогула). Также не может быть уменьшен отпуск работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени и сокращенного рабочего дня.

При пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе отпуск предоставляется на установленное действующим законодательством число рабочих дней по календарю (а не по графику). Это означает, что за счет второго дня отдыха в неделю продолжительность отпуска не увеличивается. Если окончание отпуска наступает перед выходными днями по графику, например, перед субботой и воскресеньем, то работник должен выйти на работу в понедельник. В этом случае субботний день оплате не подлежит (пункт 4 разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8 апреля 1967 года — Бюл. Госкомтруда СССР, 1967 — № 6. С. 36).

11. Какая продолжительность ежегодных удлиненных отпусков и кому они предоставляются?

Удлиненные (более чем 15 рабочих дней) ежегодные отпуска предоставляются отдельным категориям рабочих и служащих. Их продолжительность зависит от возраста работника либо состояния его здоровья, характера и условий труда,

Удлиненные отпуска в соответствии с законодательством предоставляются: 1) рабочим и служащим моложе 18 лет; 2) работникам научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительных учреждений; 3) рабочим и служащим лесной промышленности и лесного хозяйства; 4) некоторым категориям инвалидов, продолжающих работу; 5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Рабочим и служащим моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью один календарный месяц. Если работнику до наступления права на отпуск исполнилось 18 лет, то отпуск ему предоставляется пропорционально времени, которое он проработал до и после исполнения 18 лет (до 18 лет — из расчета 2 рабочих дня за каждый проработанный месяц, после — из расчета обычного отпуска). Несовершеннолетним работникам отпуск предоставляется в летнее время или, по их желанию, в иное время года (статья 195 КЗоТ УССР).

Работникам научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительных учреждений ежегодные удлиненные отпуска в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 года установлены следующей продолжительности:

1) в научно-исследовательских, научно-музейных и научно-художественных учреждениях: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим отделениями, отделами, секторами, лабораториями, ученым секретарям, научным сотрудникам, реставраторам и лаборантам, имеющим законченное высшее или среднее специальное образование,— 24 рабочих дня;

2) в библиотеках научных, научно-технических, отраслевых, публичных, библиотеках при научно-исследовательских, научно-музейных и научно-художественных учреждениях, учебных заведениях всех типов, в библиотеках республиканских, краевых и областных: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим филиалами, отделениями, отделами, секторами, кабинетами и читальными залами, ученым секретарям, главным и старшим библиографам, главным и старшим библиотекарям, библиотекарям-переводчикам, библиотекарям и библиографам, библиографам-редакторам, старшим редакторам, редакторам-специалистам и редакторам — 24 рабочих дня;

3) в ведущих научно-исследовательских, научно-музейных, научно-художественных и научно-библиотечных учреждениях, список которых утверждается Советом Министров СССР по представлению министерств и ведомств совместно с ВЦСПС:

директорам, их заместителям по научной работе, заведующим отделениями, отделами, секторами и лабораториями, ученым секретарям, выполняющим самостоятельную научно-исследовательскую работу, старшим научным сотрудникам, главным и старшим библиотекарям, главным и старшим библиографам, старшим редакторам, имеющим ученую степень доктора наук,— 48 рабочих дней, кандидата наук — 36 рабочих дней. Этим же работникам, но не имеющим ученой степени кандидата или доктора наук, отпуск предоставляется продолжительностью 24 рабочих дня;

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 20 января 1986 г. № 85 установлено, что продолжительность отпуска в связи с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 мая 1985 г. № 462, установившем новую систему должностей научных работников, по должностям главного и ведущего научного сотрудника соответствует должности старшего научного сотрудника, а научного сотрудника — должности младшего научного сотрудника (с учетом имеющихся ученых степеней).

4) в высших учебных заведениях, институтах по повышению квалификации, техникумах, учебно-курсовых комбинатах, средних медицинских и культурно-просветительных школах, художественных, музыкальных, театральных, хореографических училищах: преподавателям стационарной и заочной сети — 48 рабочих дней (такой же отпуск предоставляется и преподавателям профессионально-технических училищ); директорам, их заместителям по научной и учебной работе, ученым секретарям, заведующим отделениями и специальностями, начальникам учебных частей, заведующим научно-исследовательскими отделами, заведующим аспирантурой (секторами), заведующим производственной практикой студентов, не выполняющим преподавательской работы в том же учебном заведении, методистам, старшим научным сотрудникам, научным сотрудникам, мастерам и инструкторам производственного обучения и лаборантам — 24 рабочих дня;

лицам административно-учебного персонала учебных заведений, директорам, их заместителям по учебной и научной работе, деканам факультетов, заведующим отделениями и специальностями, начальникам учебных частей, заведующим аспирантурой, заведующим производственной практикой студентов, ученым секретарям, одновременно выполняющим в этом же учебном заведении педагогическую работу в размере не менее одной трети соответствующей годовой нормы, предоставляется отпуск продолжительностью 48 рабочих дней;

5) в школах, педагогических училищах и детских учреждениях: а) директорам (заведующим) школ и педагогических училищ, заведующим учебной частью, преподавателям, пионервожатым и школьным инспекторам — 48 рабочих дней, лаборантам — 24 рабочих дня, воспитателям школьных интернатов — 36 рабочих дней; воспитателям школ с особым режимом — 48 рабочих дней;

б) директорам детских домов, их заместителям по учебной (учебно-воспитательной) работе; воспитателям и старшим пионервожатым детских домов установлен отпуск продолжительностью 48 рабочих дней (в редакции постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 января 1985 г. № 85); заведующим детскими садами, воспитателям, руководителям кружков, музыкальным работникам и пионервожатым — 36 рабочих дней, инструкторам трудового обучения — 24 рабочих дня;

в) директорам детских домов с особым режимом, их заместителям по учебно-воспитательной работе, заведующим детскими садами с особым режимом, преподавателям, воспитателям, руководителям кружков, музыкальным работникам, инструкторам трудового обучения, инструкторам слуховых кабинетов и пионервожатым — 48 рабочих дней; заведующим отделениями, мастерскими, врачам, фельдшерам, медицинским сестрам, эвакуаторам, няням и кастеляншам — 24 рабочих дня; [1]

г) заведующим, методистам и инструкторам педагогических и дошкольных методических кабинетов — 36 рабочих дней;

д) директорам внешкольных детских учреждений — 24 рабочих дня; руководителям кружков внешкольных детских учреждений — 36 рабочих дней. К этим учреждениям относятся: клубы юных техников, детские Дома культуры, комнаты школьников, детско-юношеские спортивные школы всех видов, детские стадионы, детские парки, пионерские и другие загородние и городские лагеря, детские библиотеки, самостоятельные детско-юношеские клубы юных моряков с флотилиями и пароходствами.

Отпуска продолжительностью 48 рабочих дней предоставляются также воспитателям школ с продленным и групп с продленным днем в общеобразовательных школах, а также для воспитателей школ-интернатов;

---

[1] Постановлением СМ СССР от 6 ноября 1986 г. № 1326 (СП СССР, 1987. № 2. Ст. 11) этот пункт в части продолжительности отпуска медицинских сестер, занятых воспитанием детей в возрасте до 3-х лет, признан утратившим силу.

6) в массовых культурно-просветительных учреждениях:

а) директорам (заведующим), лекторам, экскурсоводам, консультантам, инструкторам, художественным руководителям, руководителям кружков и секций, массовикам — 24 рабочих дня;

б) заведующим библиотеками и отделениями, библиотекарям всех наименований — 24 рабочих дня;

в) заведующим (директорам) методическими кабинетами и методистам по библиотечной, музейной, лекционной, экскурсионной и клубной работе — 24 рабочих дня;

г) воспитателям, работающим в комнатах школьника при клубах, Домах и Дворцах культуры, находящихся в системе профсоюзных органов,— 36 рабочих дней.

Инвалидам — слепым (I и II групп), работающим на государственных предприятиях и в учебно-производственных предприятиях республиканских обществ слепых и лечебных учреждениях Министерства здравоохранения, отпуск предоставляется продолжительностью 24 рабочих дня. Инвалидам-слепым, работающим в других учреждениях, организациях, отпуск предоставляется на общих основаниях.

Удлиненные отпуска продолжительностью 24 рабочих дня предоставляются также постоянным рабочим и служащим лесной промышленности и лесного хозяйства согласно перечню работ, профессий и должностей, дающих право на этот отпуск, утвержденного 29 октября 1980 года Госкомтрудом СССР и ВЦСПС.

12. Кому предоставляются дополнительные отпуска?

Ежегодно дополнительные отпуска предоставляются: 1) рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда; 2) рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях; 5) в других случаях, предусмотренных законодательством (статья 76 КЗоТ УССР), в частности, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, общественным воспитателям несовершеннолетних и т. д.

Как правило, дополнительные отпуска предоставляются сверх основных отпусков, т. е. присоединяются к ним. Но при этом необходимо учитывать, чтобы при суммировании этих отпусков установленная минимальная продолжительность еже-

годного отпуска в 15 рабочих дней не повлекла за собой изменения общей продолжительности ежегодных отпусков у лиц, имеющих право на удлиненные или дополнительные отпуска. Это означает, что общая продолжительность отпуска рабочих и служащих, имеющих право на дополнительные отпуска, установленные до 1 января 1968 года, определяется путем суммирования этих отпусков, т. е. основного с 15 рабочими днями и дополнительного, без изменения общей продолжительности отпуска, сложившейся по данной профессии (должности) по состоянию на 1 января 1968 года.

Дополнительные отпуска за продолжительную работу на одном предприятии, установленные после 1 января 1968 года, по общему правилу предоставляются сверх основного 15-дневного отпуска, а при наличии у работников права на дополнительные отпуска по другим основаниям — сверх этих отпусков.

При исчислении общей продолжительности отпуска рабочих и служащих моложе 18 лет, а также инвалидов I и II групп по зрению (слепых) дополнительные отпуска присоединяются к основному удлиненному отпуску установленной продолжительности.

13. В каком порядке предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда?

Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда предоставляются согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Госкомтрудом и Президиумом ВЦСПС 25 октября 1974 года.

В зависимости от специфики профессий, должностей (работ) с вредными условиями труда продолжительность дополнительного отпуска установлена в данном Списке соответственно от 6 до 36 рабочих дней.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется тем работникам, которые в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска, также включаются: а) период временной нетрудоспособности; б) время отпуска по беременности и ро-

дам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (статья 70 Основ законодательства о труде); в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения с работы. Если работник в рабочем году проработал во вредных условиях труда (соответственно Списку) менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени. Работникам, постоянно занятым на работах с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен в полном размере и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом, т. е. на второй и последующие годы работы. В тех случаях, когда у работника право на ежегодный и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска также предоставляются ему одновременно и полностью. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по основному, так и по дополнительному отпускам.

В тех случаях, когда работники трудились в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленной Списком продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

В счет времени, проработанного во вредных условиях труда, предусмотренных Списком, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или деятельности.

При записи в Списке «постоянно занятый», или «постоянно работающий» в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Работникам, профессии и должности которых не включены

в Список, но выполняющим в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях и в таком же порядке, что и работникам, профессии и должности которых включены в Список.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

14. Как предоставляются дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы на одном предприятии?

Ежегодный дополнительный 3-дневный отпуск получают все рабочие, непосредственно занятые на производстве в горной, металлургической, химической и текстильной отраслях промышленности, в промышленности строительных материалов, на железнодорожном, водном и автомобильном транспорте, на крупных строительствах, а также на работе предприятий гражданской авиации, проработавшие на одном и том же предприятии или строительстве непрерывно не менее 2-х лет. (СЗ СССР. 1937. № 23. Ст. 93; СП СССР. 1966. № 9. Ст. 97). Если рабочий получает отпуск за второй год работы до истечения двух лет, то 3-дневный дополнительный отпуск не предоставляется.

С увеличением в 1968 году продолжительности ежегодного отпуска с 12 до 15 рабочих дней общая длительность отпусков осталась прежней. Иными словами, этот дополнительный 3-дневный отпуск рабочим, получающим ежегодные 15-дневные отпуска, не предоставляется, так как он уже учтен в составе ежегодного отпуска (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 1 ноября 1967 года — Бюл. Госкомтруда. 1968. № 1. С. 35).

У рабочих, имеющих право на дополнительный отпуск за вредность условий труда, сохранилось право на получение дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы. Право на этот дополнительный отпуск имеют только рабочие, непосредственно занятые на производстве, круг которых определяет администрация по согласованию с профкомом.

Стаж непрерывной работы для получения дополнительного 3-дневного отпуска сохраняется и при переходе рабочего из одного предприятия или строительства в другое (где предоставляются такие отпуска) по распоряжению вышестоящей организации или по соглашению между руководителями пред-

приятий в установленном порядке (Бюл. Госкомтруда. 1961. № 1. С. 78).

На предприятиях и в организациях черной металлургии дополнительные отпуска предоставляются всем работникам (а не только рабочим) в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии в следующих размерах: на предприятиях Юга и Центра европейской части страны при непрерывном стаже работы: свыше двух лет — 3 дня, за каждый следующий год один день, свыше пяти лет — 6 дней, на предприятиях Севера европейской части страны (Архангельская область, Карельская АССР и Коми АССР), Урала, Сибири, Дальнего Востока, Казахстана и Узбекистана при непрерывном стаже работы: свыше двух лет — 3 дня, за каждый следующий год — 2 дня, свыше пяти лет — 9 дней.

Дополнительные отпуска за непрерывную работу предоставляются также работникам строительно-монтажных организаций других министерств, осуществляющих строительство предприятий черной металлургии, работникам строительно-монтажных организаций строительных министерств и ведомств, осуществляющих строительство объектов по производству минеральных удобрений, химических средств защиты растений и сырья для них, при условии, что годовой объем работ по таким объектам составляет не менее 50 процентов годового плана подрядных работ организаций (постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 июля 1967 года — Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. М. 1968. Т. 6. С. 553).

Этим же постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР дополнительные отпуска введены не только рабочим, но и всем работникам следующих предприятий и организаций Министерства черной металлургии СССР: промышленных предприятий (промышленно-производственному персоналу), отделов (управлений) капитального строительства, дирекций строящихся предприятий, производственных баз, цехов и площадок по переработке черных металлов производственно-заготовительных управлений Вторчермета, строительных, шахтопроходческих, ремонтно-строительных управлений, наладочных предприятий, цехов и участков; предприятий и цехов железнодорожного транспорта, автобаз и автохозяйств производственных, строительных, шахтопроходческих, ремонтно-строительных и наладочных трестов (предприятий); военизированных горноспасательных отрядов и взводов, непосредственно обслуживающих горные предприятия.

С 1982 года работникам производственных объединений

(комбинатов), предприятий и организаций Минчермета СССР, имеющим право на ежегодный отпуск общей продолжительностью 15 рабочих дней, дополнительные оплачиваемые отпуска за непрерывный стаж работы в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров от 20 июля 1967 года предоставляются сверх 15-дневного отпуска. Если работник имеет, помимо этого, право на другие виды дополнительных отпусков, то отпуск, предусмотренный этим постановлением, также предоставляется полностью в зависимости от стажа работы. Это касается и работников с ненормированным рабочим днем, занятым в черной металлургии или в строительно-монтажных организациях, строящих предприятия черной металлургии.

С 1977 года отпуска, предусмотренные постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 июля 1967 года, предоставляются и работникам цветной металлургии (кроме ее предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера, и в местностях, приравненных к ним) согласно перечню работников, имеющих право на такие отпуска, утверждаемого Министерством цветной металлургии совместно с ЦК профсоюза и по согласованию с Госкомтрудом СССР.

С 1968 года установлены дополнительные отпуска рабочим за непрерывную работу в одной строительно-монтажной организации, занятым на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах этих организаций, которые строят объекты для всех отраслей народного хозяйства. Продолжительность этих дополнительных отпусков зависит от стажа непрерывной работы в одной организации и от места ее нахождения. В строительно-монтажных организациях, находящихся на Севере европейской части страны (Архангельская область, Карельская АССР и Коми АССР), Урала, Сибири, Дальнего Востока и Казахстана, рабочие при стаже работы свыше 3-х лет получают 2-дневный дополнительный отпуск за каждый последующий год, но не более 6 рабочих дней; в строительно-монтажных организациях, расположенных в остальных районах страны, при непрерывном стаже работы свыше 3-х лет — по одному дню за каждый последующий год, но не более 3 дней.

Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за непрерывный стаж работы в одном хозяйстве в 1971 году были установлены и для трактористов-машинистов (мастеров-наладчиков) совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства, предприятий водного хозяйства и Госкомсельхозтехники (сейчас Госагропрома), работающим в трак-

торных, тракторно-полеводческих и комплексных бригадах (постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 14 апреля 1971 года — СП СССР. 1971. № 8. Ст. 65). Эти отпуска предоставляются в таких размерах в зависимости от территориального расположения хозяйств: в местностях Севера европейской части страны, Сибири, Дальнего Востока, целинных районов Казахстана, Урала и Поволжья при непрерывном стаже работы свыше 3 лет — по 2 рабочих дня за каждый следующий год, но не более 6 рабочих дней; в остальных районах при непрерывном стаже работы свыше 3 лет — по одному рабочему дню за каждый последующий год, но не более 6 рабочих дней. Указанные дополнительные отпуска предоставляются сверх дополнительных 6-дневных отпусков, установленных в 1965 году трактористам-машинистам, трактористам и бульдозеристам и 12-дневных для женщин — трактористов-машинистов.

С 1 января 1974 года дополнительный отпуск за продолжительную непрерывную работу на одном предприятии предоставляется работникам предприятий железнодорожного транспорта, занятым на эксплуатационной работе, в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии (в организации) и их места расположения, а именно: на участках железных дорог Севера европейской части страны, Урала, Сибири, Дальнего Востока, Казахстана и Средней Азии при непрерывном стаже работы свыше 3 лет — по 2 дня за каждый последующий год, но не более 6 дней; на участках железных дорог остальных районов страны при непрерывном стаже работы свыше 3-х лет — по одному дню за каждый последующий год, но не более 3 дней. Эти отпуска предоставляются сверх других ежегодных и дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством для работников железнодорожного транспорта. Однако в стаж работы, дающий право на эти отпуска, засчитывается только период работы с 1 января 1971 года.

Право на получение дополнительного отпуска имеют также работники управлений железных дорог, отделений дорог и линейных предприятий железных дорог, связанных с движением поездов, погрузкой и выгрузкой грузов из подвижного состава, перевозкой грузов и пассажиров, обслуживанием пассажиров на вокзалах и в поездах, техническим осмотром и ремонтом подвижного состава, подготовкой вагонов под погрузку, ремонтом и содержанием пути и искусственных сооружений, технических устройств электрификации и энергоснабжения, сигнализации, блокировки и связи.

Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии с 1 января 1974 года установлены рабочим основных профессий и рабочим отдельных вспомогательных профессий предприятий системы Министерства легкой промышленности СССР, а именно: рабочим предприятий, расположенных на Севере европейской части страны, на Урале, в Сибири, на Дальнем Востоке, в Казахстане и Средней Азии, при непрерывном стаже работы свыше 3 лет — по 2 дня за каждый последующий год, но не более 6 дней; рабочим предприятий, расположенных в остальных районах страны, при непрерывном стаже работы свыше 3 лет — по одному дню за каждый последующий год, но не более 3 дней. Перечень отдельных вспомогательных профессий рабочих предприятий отраслей текстильной и легкой промышленности, имеющих право на отпуск за выслугу лет, утвержден Минлегпромом СССР по согласованию с Госкомтрудом СССР и ВЦСПС.

С 1 января 1979 года установлен ежегодный дополнительный отпуск за непрерывную работу более 3 лет в одном учреждении врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи. Этот отпуск предоставляется сверх иных дополнительных отпусков.

Рабочим и служащим, занятым в лесной промышленности и лесном хозяйстве, после каждых 3 лет непрерывной работы предоставляется дополнительный отпуск на 24 рабочих дня. Право на этот отпуск имеют те же категории работников лесной промышленности и лесного хозяйства, которые пользуются ежегодным удлиненным отпуском продолжительностью 24 рабочих дня согласно перечню работы профессий и должностей, утвержденному Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 29 октября 1980 года.

13 декабря 1979 года постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС предусмотрено введение в одиннадцатой пятилетке нового дополнительного отпуска за длительную работу на одном предприятии. Этот отпуск введен для рабочих и служащих, занятых на предприятиях и в организациях промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта, связи, в геологоразведочных организациях, на предприятиях системы Госкомгидромета, которым такие отпуска за непрерывную работу ранее не предоставлялись. По-

рядок и условия предоставления указанного отпуска регулируется постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1983 года (Бюл. Госкомтруда. 1984. № 1. С. 3—9). Право на этот дополнительный отпуск имеют рабочие и служащие, которые пользуются ежегодным отпуском продолжительностью 15 рабочих дней, а оплата их труда производится по условиям, установленным для работников производственных отраслей народного хозяйства.

Указанный дополнительный отпуск предоставляется: за первые 3 года работы — один день, за каждые последующие 2 года — по одному дню, но не более 3 дней. Стаж для предоставления этого отпуска исчисляется с 1 января 1980 года. В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» от 28 июля 1983 года (СП СССР. 1983. № 21. Ст. 116) предусмотрено, что рабочим и служащим, работающим добросовестно и не допускающим нарушений трудовой дисциплины, второй и третий дни дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы предоставляются не через каждые 2 года, а за каждый год работы.

15. Какая продолжительность отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?

За работу сверх нормального рабочего времени работникам с ненормированным рабочим днем в качестве компенсации предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью от 6 до 12 рабочих дней. Конкретный размер дополнительного отпуска устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, утвержденным вышестоящим органом. При этом учитывается круг обязанностей, возложенных на работника, его фактическую нагрузку, а также возможность привлечения работника в отдельные дни к работе сверх нормального рабочего времени.

16. Какая продолжительность дополнительных отпусков для работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях?

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 года дополнительные отпуска за работу в особых климатических условиях предоставляются: в районах Крайнего Севера — 18 рабочих дней; в местностях, приравненных к ним, — 12 рабочих дней.

Правом на дополнительный отпуск или на денежную компенсацию (при увольнении) пользуются рабочие и служащие, проработавшие в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к ним не менее 11 месяцев. При этом компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально проработанному времени, допускается только в течение второго и последующих лет работы.

Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, допускается соединение отпусков, но не более чем за три года. При этом общая продолжительность такого суммированного отпуска не должна превышать 6 месяцев.

Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в три года в срок отпуска не засчитывается. Однако заработная плата за это время не сохраняется. Один раз в три года предприятием оплачивается и стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно.

17. Какие предоставляются дополнительные отпуска по другим основаниям.

По общему правилу дополнительные отпуска предоставляются за непрерывный стаж работы, за особые условия труда, за работу в определенных районах страны. Дополнительные отпуска в некоторых случаях могут предоставляться и по другим основаниям.

Так, дополнительный 3-дневный отпуск предоставляется работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 января 1981 года — СП СССР. 1981. № 13. Ст. 75). Этот отпуск предоставляется начиная с 1981 года, независимо от места работы и отрасли народного хозяйства. Он может присоединяться к ежегодному отпуску, либо по желанию работницы предоставляется в другое, удобное для нее время. Указанный отпуск предоставляется сверх основного 15-дневного отпуска и суммируется с другими дополнительными отпусками. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 28 календарных дней.

В постановлении Совета Министров СССР от 12 марта 1987 года № 333 указывается, что предоставление дополнительных отпусков в качестве поощрений за выполнение общественных обязанностей членам добровольных народных дружин, добровольных пожарных и газоспасательных дружин, товарищеских судов, народным контролерам, следует считать нецелесообразным. Использовать эти льготы следует для сти-

мулирования работающих трудовых коллективов на многосменном режиме работы.

Предоставление дополнительного отпуска за работу в вечернее и ночное время обусловлено рядом условий.

Так, дополнительные отпуска, работавшим в две смены, предусмотрены из расчета по 1 дню за каждые два года работы. Работающие три смены — по 1-му дню за каждый год, но не более четырех дней. Стаж работы для получения дополнительного отпуска начинает течь с 1-го января 1987 г.

В стаж работы, дающей право на дополнительный отпуск, включаются лишь те годы, в которые работник отработал не менее 50 % вечерних или ночных смен в рабочем году (не менее 60 вечерних или 40 ночных смен), если же отработано менее 60 вечерних смен, но за два года 120 смен и более, то в стаж засчитывается два года.

Если работник отработал не менее 60 вечерних и ночных смен, то и он имеет право на дополнительный отпуск. В случае же отработки менее 60 или 40 ночных смен — дополнительный отпуск не предоставляется. Предоставляются эти отпуска сверх других дополнительных отпусков, но не более одного календарного месяца.

18. Какой порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы?

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему и служащему, по его заявлению, администрация может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы. В необходимых случаях по соглашению сторон, исходя из условий и возможностей производства, этот отпуск может быть отработан работником в последующий период (статья 84 КЗоТ УССР).

Следует иметь в виду, что по общему правилу предоставление таких отпусков не является обязанностью администрации. Однако в ряде случаев предоставление отпусков без сохранения заработной платы является обязанностью администрации.

Так, правом на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 года «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» обладают женщины после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года. Такой отпуск по заявлению матери администрация обязана предоставить до достижения ребенком полутора лет.

Правом на получение отпуска без сохранения заработной платы сроком до 2 недель пользуются участники Великой Отечественной войны и женщины, имеющие детей в возрасте до 12 лет.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы предусмотрено также для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения, для санаторно-курортного лечения, если путевка выдана за счет средств социального страхования, а полагающийся работнику ежегодный отпуск уже использован, и в некоторых других случаях.

Глава V
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Какие основные положения оплаты труда в СССР?

Согласно Конституции СССР и Конституции Украинской ССР труд рабочих и служащих оплачивается в соответствии с его количеством и качеством. Запрещено снижение заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Заработная плата выплачивается исходя из заранее утвержденных норм и расценок. Выплата ее производится в денежной форме. В отдельных случаях, которые устанавливаются законодательством Союза ССР, по желанию работника, оплата труда может быть частично произведена натурой.

Заработная плата выплачивается не реже как каждые полмесяца. В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде для отдельных категорий рабочих и служащих могут быть установлены и другие сроки выплаты заработной платы. В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов), которые утверждаются в централизованном порядке, а отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производится администрацией предприятия, организации по соглашению с профсоюзным комитетом в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Оплата труда служащих производится на основании схем должностных окладов, которые утверждаются в централизованном порядке. Должностные оклады служащим устанавли-

вает администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Тарифом заработной платы называется оценка различных видов труда в зависимости от его квалификации, тяжести общественной важности. Тарифы оплаты труда служащих обычно устанавливаются в форме системы должностных окладов. Иными словами, устанавливается номенклатура должностей и оклад по каждой должности.

В большинстве для каждой должности предусматривается не один оклад, а несколько, в зависимости либо от стажа работы, либо от объема работы, либо от квалификации работника.

Тарифы заработной платы рабочих устанавливаются обычно в форме тарифных сеток. Тарифная сетка состоит из разделов. Все тарифицируемые рабочие профессии в зависимости от их квалификационного уровня и тяжести работы распределяются по разрядам тарифной сетки.

Распределение рабочих профессий по разрядам тарифной сетки, а также квалификационные требования по каждой профессии и разряду устанавливаются в тарифно-квалификационном справочнике. Каждый разряд тарифной сетки имеет свой коэффициент. Коэффициентом первого разряда является единица, а коэффициенты последующих разрядов указывают во сколько раз ставка данного разряда выше ставки первого разряда.

2. Какие системы оплаты труда установлены законодательством?

В статье 38 Основ законодательства о труде (ст. 101 КЗоТ УССР) указано, что труд рабочих и служащих оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Для усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам года производится администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Заработная плата каждого работника определяется конеч-

ным результатом работы, личным трудовым вкладом работника и максимальным размером не ограничивается (в ред. Указа Президиума Верховного Совета ССР от 4 февраля 1988 г.).

Если заработная плата начисляется соответственно проработанному времени, то такая система называется повременной системой заработной платы. Когда же заработная плата начисляется соразмерно выработанной продукции, то такая система называется сдельной.

Повременная и сдельная оплаты труда могут быть дополнены премиальной системой, заключающейся в том, что работник сверх основного заработка получает дополнительное вознаграждение в виде премий за достижение определенных показателей.

При повременной системе заработной платы оплата производится за работу в течение: часа, рабочего дня, рабочего месяца и выражается в часовых ставках, в дневных ставках и окладах. Повременную заработную плату в виде месячных должностных окладов получает большинство служащих.

Сдельная система заработной платы предполагает установление нормы выработки и расценки за единицу нормы, поэтому размер заработной платы зависит от фактической выработки данного работника. Нормой выработки называется количество надлежащего качества изделий или трудовых операций, которые работник обязан произвести за единицу времени, а сдельная расценка этого труда — это оплата за единицу выработки. Сдельная расценка определяется исходя из тарифной ставки работника и того времени, которое согласно установленной норме полагается затрачивать на изготовление изделия или на выполнение соответствующей операции. Иначе говоря, сдельная расценка равна тарифной ставке исчисленной за то время, которое по установленной норме полагается затрачивать на изготовление единицы продукции.

Сдельная расценка, умноженная на фактическую выработку работника, и составляет сдельный заработок работника. Существуют такие формы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордно-сдельная системы.

Наиболее распространенной в промышленности является прямая сдельная система оплаты труда, согласно которой оплата производится по одинаковым сдельным расценкам независимо от уровня выполнения норм выработки. Заработок в этом случае всегда пропорциональный норме выработки.

Сдельно-прогрессивная система предполагает оплату выработки сверх нормы по повышенным расценкам.

Аккордная оплата труда определяется по соглашению администрации предприятия с работником или группой работников за выполнение определенного производственного задания в целом (например, отремонтировать электромотор). Соглашение об аккордной оплате труда должно предусматривать срок начала и окончания работы, расценки за единицу сдельной работы и общую сумму заработной платы за всю работу. Работа оценивается в соответствии с действующими нормами и расценками. Наиболее часто работа по аккордному заданию выполняется определенным коллективом работников. Заработок в этом случае распределяется между работниками, которые выполнили аккордное задание пропорционально отработанному времени и в соответствии с присвоенным разрядом.

Рекомендации по применению аккордной оплаты труда на предприятиях промышленности, транспорта, связи и государственных предприятий сельского хозяйства утверждены Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 31 декабря 1965 года. (Бюл. Госкомтруда СССР. 1966. № 3); в строительстве Положение по этому вопросу утверждено Госстроем СССР, Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 13 июля 1979 года (Экономич. газ. 1979. № 36).

3. В чем заключаются основные особенности новой системы заработной платы?

17 сентября 1986 года ЦК КПСС, Совет Министров СССР и ВЦСПС приняли постановление № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» (СП СССР, 1986. № 34, Ст. 179), вступившее в силу с января 1987 года. Главной особенностью новой системы заработной платы, введенной данным постановлением, является то, что размер фонда заработной платы и его рост будет полностью определяться зарабатываемыми трудовыми коллективами средствами за счет повышения эффективности производства, рационального использования фондов, направляемых на оплату труда работников, выполнения установленного объема работ с меньшей численностью работников. Расширены права и повышена ответственность объединений, предприятий, организаций в стимулировании эффективного труда, возрастание роли трудовых коллективов в организации эффективной системы материальных и моральных стимулов. Заработанные коллективами средства должны оставаться в их распоряжении и использоваться

на материальное поощрение работников в соответствии с трудовым вкладом каждого в общие результаты работы. Введение новых повышенных тарифных ставок и должностных окладов работников осуществляется в пределах фонда заработной платы по утвержденным стабильным нормативам за производственную продукцию или выполненный объем работ. Повышается роль тарифов в среднемесячной зарплате работников до 70—75 процентов. Введение новых тарифных ставок и должностных окладов производится по мере накопления необходимых средств предприятиями.

4. На работников каких объединений и организаций распространяется действие постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 года?

Постановление о введении новых условий оплаты труда распространяется на все объединения, предприятия и организации, которые в соответствии с классификатором отраслей народного хозяйства и статистической отчетностью относятся к производственным отраслям народного хозяйства — промышленности, транспорту, связи, строительству, сельскому хозяйству и другим и для которых предусмотрены в указанном постановлении соответствующие условия оплаты труда. Новые условия оплаты труда введены для этих объединений, предприятий и организаций независимо от их ведомственной подчиненности.

Таким образом, если в системе непроизводственных министерств и ведомств имеются самостоятельные предприятия и организации, которые по классификатору и учету относятся к производственным (например, машиностроительное предприятие в системе Минвуза, ремонтно-строительный трест в Минздраве и др.), то новые ставки и оклады вводятся на них в полном объеме, предусмотренном постановлением.

5. Распространяются ли новые условия оплаты труда на работников научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций?

Действующие условия оплаты труда для самостоятельных научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций сохраняются без изменений во всех отраслях. Действие постановления о новых условиях оплаты труда на них не распространяется.

Изменения происходят в условиях оплаты труда только для работников научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций, вошедших в

состав объединений промышленности. Для конструкторов и технологов оклады в этих организациях будут устанавливаться в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 года. Для научных работников данных организаций оклады по-прежнему будут устанавливаться в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 года № 462 (СП СССР. № 21. Ст. 104). Руководителям объединений в промышленности разрешается повышать до 10 процентов должностные оклады остальным работникам научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций, должности которых не предусмотрены в постановлении № 462 за счет экономии фонда заработной платы этих организаций и фонда материального поощрения, находящегося в распоряжении объединения.

6. Какие особенности оплаты труда работников опытных заводов, производств, цехов, участков, установок?

Новые тарифные ставки и должностные оклады вводятся в полном объеме для всех рабочих, руководителей, специалистов и служащих самостоятельных экспериментальных (опытных) предприятий, а также экспериментальных цехов, участков, установок научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций, объединений промышленности и Академии наук СССР, академий наук союзных республик.

Для работников аналогичных подразделений в остальных отраслях народного хозяйства (в строительстве, на транспорте, в связи и др.), а также самостоятельных научных, конструкторских и технологических организаций пока сохраняются прежние условия оплаты труда.

7. Что нового в оплате труда рабочих?

Для рабочих намечается повышение ставок в среднем на 20—25 процентов. При этом ставится цель обеспечить преимущества в оплате труда рабочих, занятых на особо сложном и уникальном оборудовании, в гибких автоматизированных производствах, и рабочих, обслуживающих агрегаты, машины, механизмы и транспортные средства, позволяющие резко повысить производительность труда, коренным образом улучшить качество выпускаемой продукции. Кроме того, руководителям объединений, предприятий и организаций предоставлено право по согласованию с профсоюзными комитетами вводить доплаты для рабочих в размере до 12 процентов

тарифной ставки (оклада) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и до 24 процентов тарифной ставки (оклада) на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, а рабочим, работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях за интенсивность труда. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество выпускаемой продукции (работ) и выполнение производственных заданий предусмотрено ввести дифференцированные надбавки к тарифным ставкам: за профессиональное мастерство для рабочих III разряда в размере до 12 процентов, IV разряда — 16 процентов, V разряда — до 20 процентов, VI и более высоких разрядов — до 24 процентов соответствующей тарифной ставки. Эти надбавки устанавливаются рабочим, стабильно обеспечивающим высокое качество выпускаемой продукции и выполняемых работ, освоившим новые профессии и смежные функции, и выплачиваются за счет экономии фонда заработной платы.

8. Какие особенности в оплате труда руководителей, специалистов и служащих по новой системе заработной платы?

Должностные оклады руководителям, специалистам и служащим увеличиваются на 30—35 процентов.

Руководителям объединений, предприятий и организаций разрешено устанавливать должностные оклады руководителям подразделений, специалистам и служащим без соблюдения средних окладов по штатному расписанию и без учета соотношений их численности в пределах фонда заработной платы, определяемого по стабильным нормативам раздельно для конструкторов, технологов, научных работников и для других специалистов и служащих.

Руководителям объединений, предприятий и организаций по согласованию с профсоюзными комитетами предоставлено право устанавливать мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим доплаты за вредные условия труда до 12 процентов, при особо вредных условиях труда — до 24 процентов должностного оклада, а также вводить для руководителей подразделений, специалистов и служащих надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы на срок ее проведения до 50 процентов должностного оклада за счет и в пределах экономии по фонду заработной платы соответствующей категории работников. При ухудшении показателей работы, а прежде всего

снижении качества выпускаемой продукции, надбавки уменьшаются или отменяются полностью.

Переход на новую систему оплаты труда предусматривает изменение показателей для отнесения объединений, предприятий и организаций к группам по оплате труда руководящих работников. Эти показатели должны быть нацелены на повышение технического уровня и качества продукции, выпуск ее на уровне мировых достижений, увеличение объема производства и выполняемых работ, рост производительности труда и снижение себестоимости продукции. При этом исключается такой показатель, как численность работников, а также сокращается количество указанных групп.

При повышении показателей, утвержденных для объединений, предприятий и организаций (их производственных единиц и цехов) первой группы по оплате труда, не менее чем в два раза новые должностные оклады руководящих работников (оклады которых зависят от групп по оплате труда) повышаются на 15 процентов. При систематическом невыполнении объединениями, предприятиями и организациями основных плановых заданий и выпуске продукции низкого качества указанные руководящие работники должны временно переводиться на одну группу ниже по оплате труда.

При наличии утвержденных в установленном порядке норм трудовых затрат разрешено руководителям объединений, предприятий и организаций вводить по согласованию с профсоюзными комитетами для специалистов и служащих сдельную, аккордную и другие прогрессивные системы оплаты труда, а также применять, где это целесообразно для повышения эффективности труда специалистов и служащих, прежде всего конструкторов и технологов, бригадную форму организации и стимулирования труда с распределением коллективного заработка в зависимости от личного трудового вклада.

9. Что нового в системе премирования?

Введенная с 1 января 1987 года новая система премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих производственных отраслей предусматривает: поднятие стимулирующей роли премий в выполнении планов и договорных обязательств по поставкам продукции, в повышении технического уровня и качества продукции (работ), росте производительности труда, снижении себестоимости продукции, экономии всех видов материальных ресурсов; обеспечение непосредственной связи премий с трудовыми результатами каждого работника и коллективов бригад и подразделений; переход к на-

числению премий, как правило, коллективу бригады, структурного подразделения (участка, цеха, отдела) в целом; непредставление к премированию коллективов и отдельных работников, виновных в ухудшении качества выпускаемой продукции (работ), нарушении технологической дисциплины, несоблюдении стандартов и технических условий, поступлении рекламаций или возврате недоброкачественной продукции, невыполнении договоров поставки и других производственных упущениях.

Руководителям объединений, предприятий и организаций предоставлено право по согласованию с профсоюзным комитетом самостоятельно утверждать положения о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности по следующим группам работников: рабочих, конструкторов, технологов и научных работников; работников службы технического контроля; других руководящих работников, специалистов и служащих. При этом следует осуществлять премирование исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед соответствующими подразделениями. В частности, премирование работников службы технического контроля должно быть поставлено в зависимость от показателей качества продукции (работ). Руководители объединений, предприятий и организаций имеют право создавать единый фонд материального поощрения, объединяя в нем все средства по специальным системам премирования, самостоятельно определять размеры, порядок и сроки выплаты специальных премий.

Новая система премирования предусматривает премирование коллективов бригад и отдельных рабочих в первую очередь за выполнение производственных (нормированных) заданий, установленных исходя из планов участков и цехов, за рост производительности труда, улучшение качества продукции, освоение новой техники и технологии, сбережение всех видов ресурсов. Если размеры премий, выплачиваемых из фонда заработной платы рабочим и коллективам бригад в соответствии с новой системой премирования, не могут превышать 40 процентов их сдельного заработка (тарифной ставки) в расчете на месяц, то премии рабочим и коллективам бригад из единого фонда материального поощрения максимальными размерами не ограничиваются. Более того, и премии членам бригад в пределах общей начисленной бригаде суммы даже из фонда заработной платы также максимальными размерами не ограничиваются. Их размеры, разумеется, определяются дифференцированно, в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы бригады.

Что касается коллективов специалистов и служащих производственных подразделений, то их премирование должно осуществляться исходя из конкретных задач, стоящих перед ними, по показателям, определяемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и тесно увязанным с конечным результатом хозяйственной деятельности объединений, предприятия, организации в целом.

Предусматривается также усиление роли премий в стимулировании труда конструкторов, технологов и научных работников в ускорении научно-технического прогресса. Признано целесообразным осуществлять премирование этих работников прежде всего за разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий и материалов, соответствующих мировым достижениям или превышающих их, за повышение качества и надежности выпускаемой продукции.

Для руководящих работников (руководителя, его заместителей, главного инженера, главного экономиста, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела) объединений, предприятий и организаций установлены следующие максимальные размеры премий:

в промышленности — за 100-процентное выполнение объема реализации продукции по договорам (в том числе на экспорт) и основных показателей эффективности производства — 0,75 должностного оклада в расчете на месяц. За выполнение установленных заданий по ускорению научно-технического прогресса, плановых заданий по экспорту продукции, вводу в действие производственных мощностей и объектов строительства, производству товаров народного потребления, оказанию платных услуг населению и по другим специальным системам премирования — 2,6 месячного оклада в год;

в строительстве — за своевременный и качественный ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства и другие основные результаты хозяйственной деятельности — 0,75 должностного оклада в расчете на месяц. За выполнение установленных заданий, по ускорению научно-технического прогресса, производству товаров народного потребления, оказанию платных услуг населению и другим специальным системам премирования — 2,6 месячного должностного оклада в год;

на железнодорожном транспорте — за выполнение плана по объему перевозки грузов в соответствии с установленной номенклатурой и основных плановых показателей повышения эффективности перевозки грузов — 0,75 должностного оклада в расчете на месяц. За выполнение установленных

заданий по ускорению научно-технического прогресса, вводу в действие производственных мощностей и объектов строительства, производству товаров народного потребления, оказанию платных услуг населению и другим специальным системам премирования — 2,6 месячного должностного оклада в год.

10. Как устанавливаются доплаты за работу с тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда?

Впервые в производственных отраслях вводятся единые тарифные ставки, не зависящие от условий труда, и впервые оплата труда увязывается не с профессией рабочего, а с условиями труда на конкретном рабочем месте.

Исключение составляют отдельные отрасли со специфическими для них условиями труда (к примеру, химическая промышленность, капитальное строительство), где практически сохранен прежний порядок применения повышенных тарифных ставок рабочих в соответствии с централизованно утвержденными перечнями тяжелых и вредных работ и особо тяжелых и особо вредных работ.

Что же касается остальных отраслей, то министерства и ведомства по согласованию с ЦК профсоюзов в соответствии с типовыми разрабатывают отраслевые перечни работ с тяжелыми и вредными условиями труда. На их основе предприятия сами устанавливают по результатам аттестации рабочих мест и инструментальных замеров перечень конкретных работ и рабочих мест, где имеются фактические отклонения от нормальных условий труда.

Доплаты за условия труда вводятся дифференцированно с учетом фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

Размер доплат определяется по типовой методике в зависимости от степени конкретизации тяжелых и вредных факторов на рабочих местах и может достигать 12 процентов при работе с тяжелыми и вредными условиями труда и 24 процентов — с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Положение об оценке условий труда на рабочих местах утверждено постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78.

В таком же порядке будут устанавливаться и доплаты за условия труда специалистам. Предельные размеры этих доплат установлены такие, как и для рабочих, а условием их применения являются фактическое время работы в производствах с вредными условиями труда и особо вредными условия-

ми труда (не менее 50 процентов рабочего времени) и применение соответствующих доплат рабочим, занятым в этих производствах (не менее 50 процентов численности). Доплаты за вредные и особо вредные условия труда могут вводиться только для цеховых специалистов, включая начальников цехов, и только на основе аттестации конкретного рабочего места специалиста. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

11. Какими критериями следует пользоваться при установлении надбавок за высокое профессиональное мастерство и как правильно дифференцировать их размеры?

Такого рода вопросы должны решаться непосредственно предприятием применительно к организации труда, рабочего места и роли каждого работника в процессе производства. В частности, критерием оценки уровня профессионального мастерства рабочего может служить качество выпускаемой им продукции, соблюдение технологической дисциплины, систематическое перевыполнение плановых заданий и норм выработки, обслуживание важнейших участков, выполнение работ повышенной сложности, по смежным профессиям и функциям, применение и распространение передовых приемов и методов труда, передача опыта молодежи.

С учетом избранных предприятием критериев оценки может быть предусмотрена дифференциация размеров надбавок за высокое профессиональное мастерство. Наиболее эффективна ступенчатая шкала надбавок. Для того, чтобы повышение надбавок было ощутимым и создавало соответствующую заинтересованность в работе, такие ступени не должны быть слишком мелкими. Практика передовых предприятий говорит о том, что целесообразно последовательно повышать надбавки за профессиональное мастерство со ступенью в 4 процента.

Особый порядок установления надбавок за профессиональное мастерство предусмотрен для рабочих-контролеров. Им могут устанавливаться надбавки в размере до 50 процентов тарифной ставки. В отличие от остальных рабочих надбавки контролерам устанавливаются не за счет общей экономии по фонду заработной платы, а из фонда заработной платы, выделяемого в распоряжение службы контроля качества. Порядок выплаты надбавок контролерам определяет заместитель директора по качеству по согласованию с профсоюзным комитетом. Критерием дифференциации этих надбавок по размерам должны быть отсутствие случаев пропуска бракованной про-

дукции, проведение мер по предотвращению брака и нарушений технологии, сокращению рекламаций. Размеры надбавок зависят от длительности работы без пропусков недоброкачественной продукции.

12. Какими критериями следует руководствоваться при установлении надбавок специалистам за высокие достижения в труде и за выполнение особо важных работ?

Надбавки за высокие достижения в труде должны отражать конкретные результаты производственной деятельности каждого работника и вводиться на тех участках работы, где есть показатели измерения этих достижений (план, задание и т. п.).

В первую очередь их рекомендуется устанавливать линейному персоналу — мастерам, начальникам участков и цехов, а также специалистам, обеспечивающим стабильное выполнение планов по производству и выпуску высококачественной продукции.

Для работников по нормированию труда таким критерием может служить повышение уровня нормирования в обслуживаемых ими подразделениях.

Надбавки за выполнение особо важной работы на срок ее проведения вводятся с тем, чтобы сконцентрировать усилия работников на ускоренном решении важнейших проблем, и применяются на наиболее сложных и ответственных участках работы при создании и выпуске машин, оборудования, приборов, материалов и другой продукции, отвечающей по своим технико-экономическим показателям высшему мировому уровню, а также на работах, к которым предъявляются особые требования по срокам и качеству. Эти надбавки устанавливаются в первую очередь конструкторам, технологам, руководителям структурных подразделений и специалистам, от которых непосредственно зависит решение конкретных задач, стоящих перед соответствующим коллективом.

Надбавки за высокие достижения в труде устанавливаются работникам на основе аттестации или иного порядка оценки качества работы и результативности их деятельности, а надбавки за выполнение особо важных работ — на период их проведения или выполнения отдельных этапов работ.

13. Что нового внесено в порядок формирования штатных расписаний в связи с реформой заработной платы?

Прежде всего отменяется лимитирование численности руководителей, специалистов и служащих. В рамках общего фонда заработной платы объединения по нормативам должен быть

выделен фонд зарплаты этой категории работников. В пределах определенного таким методом фонда заработной платы предприятие само рассчитывает необходимую численность и структуру подразделений.

Типовые структуры и типовые штаты теперь вышестоящими организациями утверждаться не будут, а утвержденные ранее отменяются. Составление штатного расписания — целиком внутреннее дело предприятия. Снимаются ограничения по обязательному соблюдению среднего оклада по схеме, соотношению численности различных подразделений предприятия (отделов, управлений и т. п.).

Формирование штатного расписания на предприятии рекомендуется проводить в два этапа. На первом этапе необходимо составить проект штатного расписания, т. е. установить оптимальную численность подразделения (общую и по профессиям), и при необходимости определить фонд заработной платы. Затем следует провести аттестацию работников, рекомендуемых для назначения. По результатам аттестации надлежит установить квалификационную категорию, конкретный оклад и размер надбавки каждому специалисту. Результаты аттестации вносятся в фактическое штатное расписание. При выбытии специалиста любой квалификационной категории на его место принимается специалист, обязательно проходящий аттестацию. Поэтому он занимает должность со своим окладом и своими надбавками.

14. Может ли быть изъята экономия по фонду заработной платы у объединений, предприятий (организаций)?

Законодательством твердо установлено, что вся экономия фонда заработной платы, полученная за счет ликвидации излишних звеньев управления, укрупнения предприятий, организаций, их структурных подразделений, расширения совмещения профессий и должностей, а также в результате осуществления других мероприятий, направленных на сокращение численности персонала, совершенствование структуры заработной платы, изъятию не подлежит и может быть полностью использована на повышение тарифных ставок и должностных окладов, усиление материального стимулирования труда.

15. Какие особенности коллективных бригадных форм оплаты труда?

Оплата труда рабочих производственной бригады осуществляется в соответствии с действующими тарифными ставками (окладами), нормами труда, с отдельными расценками и

положениями об оплате труда и премирования. Форма и системы оплаты труда в бригаде устанавливаются администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

В соответствии с Типовым положением о производственной бригаде начисление заработной платы членам бригады осуществляется на основе единого наряда по конечным (коллективным) результатам работы бригады. Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с присвоенными тарифными разрядами и фактически отработанным временем. В целях более полного учета реального вклада каждого работника в общие результаты работы по решению общего собрания (совета) бригады при распределении коллективного заработка применяется коэффициент трудового участия (КТУ). При этом может распределяться весь заработок, однако размер заработной платы членов бригады не может быть ниже установленного государством минимального размера за отработанное время за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде.

Порядок определения и применения КТУ на предприятии устанавливается положением, утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом также устанавливаются примерные шкалы повышения и снижения КТУ.

При решении вопросов, связанных с распределением коллективного заработка посредством КТУ, необходимо иметь в виду, что в качестве обязательных применяются нормы оплаты труда, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

Коэффициент трудового участия определяется, как правило, по месячным результатам работы каждого члена бригады. Коэффициенты членам бригады утверждаются коллективом бригады по представлению бригадира (Совета бригады). При применении коэффициента трудового участия заработная плата работника не может быть ниже установленного государством минимального размера (ст. 99^{7} Основ законодательства о труде).

При распределении заработка с применением КТУ необходимо иметь в виду, что в коллективный заработок включаются только такие выплаты, которые являются общим заработком бригады, а не персональными выплатами отдельным ее членам. Не подлежат включению в общий заработок бригады, а начисляются непосредственно члену бригады выплаты за рационализацию и изобретательство, другие единовременные

выплаты и премии за личные успехи в труде; не должны также включаться в общий заработок доплаты за работу в ночное время и сверхурочное время, работу в праздничные дни, за руководство бригадой или звеном, надбавки за профессиональное мастерство, за работу с личным клеймом, оплата за выполнение государственных или общественных обязанностей, единовременные индивидуальные премии по итогам социалистического соревнования и др.

16. Какие правила выплаты вознаграждения по итогам годовой работы?

В дополнение к системам оплаты труда может быть установлено вознаграждение рабочим и служащим предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, который образуется за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего и длительности беспрерывного стажа работы на предприятии, в организации. Оно выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты вознаграждения по итогам работы за год, утвержденным администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом (статья 102 КЗоТ УССР). В целях повышения эффективности этого вознаграждения и обеспечения единства в условиях его выплаты Госкомтруд СССР и Президиум ВЦСПС 10 августа 1983 года утвердили Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год (Бюл. Госкомтруда СССР. 1983. № 11). В частности, этим документом рекомендовано выплачивать вознаграждение всем работникам, состоящим в штате (списочном составе) предприятия и проработавшим весь календарный год. Право на получение этого вознаграждения имеют и те работники, которые проработали весь календарный год, но уволились из предприятия до выплаты вознаграждения. В этом случае они получают его в общем порядке и в сроки, установленные на предприятии. Вознаграждение может быть выплачено работникам, не проработавшим календарный год по уважительным причинам (призыв в армию, переход на пенсию, рождение ребенка, поступление на учебу и др.).

Руководитель предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом может лишить работника вознаграждения или снизить его размер за допущенные нарушения. Перечень нарушений, за которые работник может быть лишен вознагражде-

ния, устанавливается на каждом предприятии отдельно при утверждении положения о порядке выплаты вознаграждения.

Споры между администрацией и работником по поводу выплаты вознаграждения по итогам работы за год рассматриваются в общем порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

17. Какая оплата труда при выполнении работ разной квалификации?

Установлено, что при выполнении работ разной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации (статья 104 КЗоТ УССР). Труд работников-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, рабочим, которые выполняют такие работы, выплачивается междуразрядная разница. Выплата этой разницы в условиях такой выплаты устанавливается коллективными договорами. Однако следует сказать, что выплата междуразрядной разницы производится только при условии выполнения рабочими норм выработки и наличия разницы в разрядах не менее чем в два раза.

18. Какие новые правила оплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ?

В соответствии с пунктом 5 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС № 1115 от 17 сентября 1986 года (СП СССР. 1986. № 34. Ст. 179) руководителям объединений, предприятий и организаций производственных отраслей предоставлено право по согласованию с профсоюзными комитетами вводить для работников доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ без ограничения перечней совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат за счет в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобожденных работников.

В отличие от прежнего порядка теперь любые варианты совмещения, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, решают сами руководители объединений, предприятий совместно с профсоюзными комитетами без согласования с министерствами и ведомства-

ми. При этом все 100 процентов экономии по ставкам и окладам высвобожденных работников остаются в распоряжении коллектива и могут распределяться между оставшимися работниками в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими. Размер выплат одному работнику при этом максимальными размерами не ограничен и определяется лишь наличием полученной экономии. Разрешается также устанавливать доплаты за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника рабочим, мастером, начальником участка, специалистом и служащим объединения. Эти доплаты вводятся за счет и в пределах экономии фонда заработной платы и не могут превышать 50 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

Премии, в том числе в максимальных размерах (в процентах), начисляются на суммарный фонд зарплаты коллектива. Поэтому премии отсутствующих работников также остаются в распоряжении коллектива. Для непроизводственных отраслей остается прежний порядок оплаты, регулируемый постановлением Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. (СП СССР. 1982. № 2. Ст. 7).

19. Как оплачивается труд в сверхурочное время?

Самым общим правилом является то, что эта оплата может быть произведена только в денежном выражении. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

При повременной оплате труда в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы — в двойном размере. При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для работников-сдельщиков и повременных работников, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, установленном законодательством Союза ССР и союзных республик.

При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере 50 процентов тарифной ставки повременщика за первые два часа сверхурочной работы, а начиная с третьего часа — в размере 100 процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

Право на оплату сверхурочной работы имеют работники с нормированным рабочим днем независимо от того, входят эти работы в круг их трудовых обязанностей или не входят. Работники с ненормированным рабочим днем не имеют права на оплату выполненной в сверхурочное время работы, которая

входит в круг их трудовых обязанностей, но она может быть оплаченной по соглашению сторон, как за выполнение особого поручения.

При суммированном (месячном, квартальном, годовом) учете рабочего времени сверхурочным считается время, которое превышает месячную, квартальную, годовую норму рабочих часов, установленную по графику для данного работника. При этом сверхурочное время, которое не превышает двух часов в каждый рабочий день в учетном периоде, оплачивается в полуторном размере, остальное сверхурочное время работы — в двойном размере тарифной ставки работника.

20. Как оплачивается труд в праздничные дни?

Оплата труда в праздничные дни производится работнику в двойном размере (статья 107 КЗоТ УССР): 1) сдельщикам по двойным расценкам; 2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,— в размере двойной часовой или дневной ставки; 3) работникам, которые получают месячный оклад — в размере одинарной часовой или дневной ставки свыше оклада, если работа в праздничный день производилась в границах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки свыше оклада, если работа производилась свыше месячной нормы.

Оплата в указанном размере должна производиться только за часы, которые работник фактически отработал в праздничный день. По желанию рабочего или служащего, который работал в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день для отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере (пункт 3 разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 августа 1966 года — Бюл. Госкомтруда СССР. 1966. № 10).

21. Как оплачивается труд при невыполнении норм выработки?

При невыполнении норм выработки не по вине рабочего или служащего оплата производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряде (оклада).

При невыполнении норм выработки по вине рабочего или служащего оплата производится соответственно выполненной работе (статья 111 КЗоТ УССР). В случае, когда работник оставляет сдельный наряд неоконченным, выполненная часть работы оплачивается по оценке, определенной соглашением сторон в соответствии с действующими нормами и расценками.

22. Как оплачивается время простоя?

Время простоя не по вине рабочего или служащего, если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада). Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

На период освоения нового производства (продукции) администрация может производить рабочим доплату до прежнего среднего заработка на срок не более 6 месяцев (статья 43 Основ законодательства о труде, статья 111 КЗоТ УССР в ред. Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г.).

23. Как оплачивается труд в ночное время?

Условия оплаты труда в ночное время установлены постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» (СП СССР. 1987. № 14. Ст. 55) и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 мая 1987 года № 297/14-38 «Об утверждении разъяснения «О порядке применения доплат и предоставления дополнительных отпусков за работу в ночную и вечернюю смены, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194». Работой в ночную смену считается работа с 22.00 до 6.00 следующего дня. Вечерней сменой является смена, предшествующая ночной. Работа в ночную смену считается тогда, когда на нее затрачено не менее 50 процентов рабочего времени. Указанным выше постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС предусмотрены доплаты в размере 20 процентов за работу в вечернее время и 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада за каждый час работы в ночное время).

24. Какая оплата труда при изготовлении продукции с браком?

Оплата труда при изготовлении продукции, которая оказалась браком, зависит от вины работника, степени годности продукции и времени, затраченного на изготовление такой продукции.

Производственным браком считается продукция, которая изготовлена с нарушением или отклонением от технических условий (стандартов), если она полностью непригодна или пригодна только частично, для использования и для исправления ее дефектов необходимы дополнительные затраты труда и материальных ресурсов.

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине рабочего или служащего, оплата труда по ее изготовлению производится по пониженным расценкам. Месячная заработная плата рабочего или служащего в этих случаях не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

Брак изделий, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине рабочего или служащего оплате не подлежит. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам (статья 43 Основ законодательства о труде в ред. Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г.).

Выпуск бракованной продукции по вине работника является производственным упущением, за которое он может быть полностью или частично лишен премии. Лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала несут материальную ответственность за непринятие мер к предотвращению выпуска бракованной продукции в размере причиненного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (статья 133 КЗоТ УССР).

25. Как оплачивается временное заместительство?

Оплата труда при временном заместительстве регулируется разъяснением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1965 года «О порядке оплаты временного заместительства» (Бюл. Госкомтруда СССР, 1966. № 3; 1987. № 5).

Временным заместительством считается исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника, вызванное производственной необходимостью. Временное заместительство должно быть оформлено приказом (распоряжением) руководителя предприятия, учреждения, организации.

Замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и

должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки). Временные заместители премируются на условиях и в размерах, установленных по должности замещающего работника, а премия начисляется на должностной оклад заместителя. На разницу в окладах премия не начисляется. При временном возложении на рабочего обязанностей мастера, техника, учетчика оплата производится по работе высшей квалификации. Рабочий получает оклад и премию по фактически выполняемой работе, но если оплата по этой работе ниже среднего заработка по основной работе рабочего, то ему производится доплата до среднего заработка.

26. Какие гарантийные и компенсационные выплаты установлены законодательством?

Рабочие и служащие имеют не только право на заработную плату за проработанное время, но и право на полное или частичное сохранение заработной платы в некоторых случаях неисполнения работы по предусмотренной законом причине. Такие выплаты, производимые за время, которое работник вследствие предусмотренной законом уважительной причины не работал на данном предприятии или в учреждении, называются гарантийными выплатами.

Наше законодательство предусматривает следующие основные виды гарантийных выплат: а) оплата за время выполнения государственных или общественных обязанностей; б) при переезде на работу в другую местность; при служебных командировках; г) для изобретателей и рационализаторов; д) иные гарантии и компенсации.

За время выполнения работником государственных или общественных обязанностей (при выполнении депутатских обязанностей; при участии в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями; при вызове в рабочее время в органы дознания, предварительного следствия и в суд в качестве свидетеля, эксперта, переводчика, потерпевшего и др., а также при участии в судебном заседании народным заседателем, общественным обвинителем и общественным защитником, представителем общественных организаций и коллективов трудящихся, при выполнении поручений народного контроля, при участии в работе врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий, а также при вызове в комиссию по назначению пенсий свидетелем для дачи показаний о трудовом стаже; при участии

членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии, при вызове по делам отбывания военной службы и др.) за ним сохраняется средний заработок. Такой же порядок оплаты действует и в других случаях, если законодательством разрешено выполнение таких обязанностей в рабочее время.

Гарантии и компенсации для рабочих и служащих при переезде на работу в другую местность состоят в том, что они имеют право на возмещение расходов и получение других компенсаций в связи с переводом, принятием или направлением на работу в другую местность.

Работникам при переводе их в другую местность, когда это связано с переездом в эту местность, выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи; затраты по перевозке имущества; суточные за время нахождения в пути; разовая помощь на самого работника и на каждого члена семьи, который переезжает; заработная плата за дни сбора в дорогу и устройство на новом месте проживания, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Работникам, которые переезжают в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачивается компенсация и предоставляются гарантии, указанные выше, кроме выплаты разовой помощи, которая этим работникам может быть выплачена по соглашению сторон. Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления гарантий и компенсаций работникам при переезде их в другую местность в связи с направлением на работу в порядке распределения после окончания учебного заведения, аспирантуры, клинической ординатуры или в порядке организованного набора и общественного призыва установлены ст. 120 КЗоТ УССР и постановлением Совета Министров СССР от 15 июля 1981 года «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» (СП СССР. 1981. № 21. Ст. 123).

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в качестве гарантий и компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, в следующих случаях: если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины; если он до окончания срока работы, предусмотренного законодательством или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в

соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

Рабочие и служащие имеют право на возмещение расходов и получение других компенсаций в связи со служебной командировкой. За время командировки им выплачиваются: суточные за время пребывания в командировке, стоимость проезда к месту назначения и обратно, расходы по найму жилого помещения в порядке и размерах, устанавливаемых законодательством Союза ССР.

За лицами, находящимися в служебной командировке, сохраняется фактический заработок. За лицом, работающим по совместительству, заработная плата за время нахождения в командировке сохраняется по месту той работы, с которой связана командировка. Если работник направлен в командировку для выполнения служебного поручения по основной и совмещаемой работе, то заработная плата сохраняется за ним и на том, и на другом месте работы. Однако суточные в этих случаях не могут превышать установленной нормы, т. е. 2 рублей 60 копеек.

Праздничные дни и дни еженедельного отдыха используются работником по месту нахождения в командировке. Подробно размеры выплат и компенсаций за время нахождения работника в командировке установлены постановлением Совета Министров СССР от 17 января 1980 года «О служебных командировках в пределах Союза ССР» (СП СССР. 1980. № 5. Ст. 37).

Командированным работникам выплачиваются суточные в размере 2 рублей 60 копеек за каждый день командировки, включая выходные и праздничные дни. В указанном размере суточные выплачиваются независимо от того, в городскую или сельскую местность командирован работник. Командированным в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в Хабаровский и Приморский края, в Амурскую область суточные выплачиваются в размере 3 рублей 50 копеек.

Квалифицированным рабочим III-го разряда и выше, инженерно-техническим и линейным инженерно-техническим работникам, командированным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, в случае когда эти работы продолжаются свыше двух месяцев, взамен суточных выплачивается надбавка к заработной плате в размере 50 процентов

тарифной ставки (должностного оклада), но не свыше 3 рублей 50 копеек, а в местностях, где применяются коэффициенты к заработной плате, размер надбавки с учетом коэффициентов к заработной плате не должен превышать 2 рублей 50 копеек.

За время пребывания в командировке, за исключением времени пребывания в пути, командированному возмещаются издержки по найму жилья (кроме случаев, когда оно предоставляется ему бесплатно) в таких размерах: при командировке в Москву, Ленинград и столицы союзных республик при представлении оплаченных счетов до 5 рублей в сутки; при командировке в другие города и райцентры и прочие населенные пункты — до 3 рублей в сутки.

Если командированными работниками не представлены оплаченные счета, расходы по найму жилья ему оплачиваются: при командировке в Москву, Ленинград, столицы союзных республик 1 рубль; в города республиканского, краевого, областного и окружного подчинения — 70 копеек в сутки; в другие населенные пункты 50 копеек в сутки.

Если работник, находясь в командировке, заболел, ему выплачиваются суточные и расходы по найму помещения (при условии, если он не находился на стационарном лечении в лечебном учреждении) в течение всего времени, пока он по состоянию здоровья не мог приступить к выполнению задания, но в период болезни командированного заработная плата по месту работы за ним не сохраняется, а выплачивается пособие по временной нетрудоспособности на общих основаниях.

Расходы по переезду оплачиваются в таких размерах: а) по железным дорогам — стоимость проезда в плацкартном (купейном) вагоне; б) по водным путям — стоимость проезда в каютах, оплачиваемых по V—VIII группам тарифных ставок на судах морского флота и в каютах III категории на судах речного флота; в) по шоссейным и грунтовым дорогам — стоимость проезда транспортом общего пользования (кроме такси). Если командированный пользовался воздушным транспортом, ему возмещается стоимость билета обычного класса. Когда проезд продолжается свыше суток в один конец или приходится на ночное время, то с разрешения руководителя объединения, предприятия, учреждения, организации командированному возмещается стоимость проезда в мягком вагоне, в каютах по II—IV группам тарифных ставок на судах морского флота и в каютах I—II категорий на судах речного флота, а также может быть возмещена стоимость билета I класса при пользовании воздушным транспортом.

Если находящийся в командировке работник после окончания срока командировки, не возвращаясь к месту постоянной работы, отбывает в отпуск, транспортные расходы ему оплачиваются только за проезд в командировку.

Особые гарантии установлены для рабочих и служащих — авторов изобретений и рационализаторских предложений (статья 126 КЗоТ УССР). За ними сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участия во внедрении изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии, в учреждении, организации. При внедрении изобретения или рационализаторского предложения на другом предприятии, в учреждении, организации за рабочими и служащими сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы. Указанные выше гарантии распространяются и на рабочих и служащих-авторов промышленных образцов, которые привлекаются к участию в работах, связанных с использованием на предприятиях, в учреждениях и организациях, созданных ими промышленных образцов.

Законодательством установлены и такие важные гарантии, как обязанность администрации уведомить рабочих и служащих о внедрении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позже чем за один месяц до их внедрения (статья 103 КЗоТ УССР).

При направлении рабочих и служащих для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством. Конкретные их размеры для различных категорий работников устанавливаются соответствующими нормативными актами.

За работниками-донорами сохраняется средний заработок за дни обследования в учреждении здравоохранения и сдачи крови для переливания. Этим работникам непосредственно после каждого дня сдачи крови предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

За время пребывания в медицинском учреждении на обследовании за рабочими и служащими, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Рабочие и служащие, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации, имеют право на

получение компенсации за их износ (амортизацию). Размер и порядок выплаты этой компенсации, если они не установлены в централизованном порядке, определяются администрацией по согласованию с работниками (статьи 122—125 КЗоТ УССР).

27. Каковы установлены гарантии по выплате заработной платы?

Законом установлено, что при увольнении рабочего или служащего все причитающиеся работнику выплаты администрация должна произвести в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позже следующего дня после предъявления уволенным работником требования. В случае спора о размере сумм, которые подлежат выплате работнику при увольнении, администрация во всяком случае должна в указанные выше сроки уплатить сумму, которая не оспаривается (статья 116 КЗоТ УССР). Когда по вине администрации предприятия, учреждения, организации не будут выплачены принадлежащие уволенному работнику суммы в сроки, о которых говорилось, при отсутствии спора о их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета (статья 117 КЗоТ УССР).

При наличии спора о размере принадлежащих работнику сумм администрация должна уплатить данное возмещение в том случае, когда спор разрешен в пользу работника. Если спор разрешен в пользу работника частично, то размер возмещения за время задержки определяет орган, который выносит решение по сути спора. В случае же, когда уволенный работник до получения окончательного расчета приступит к другой работе, размер указанной выше компенсации уменьшается на сумму заработной платы, полученной на новом месте работы.

Законом установлены ограничения удержаний из заработной платы работника. Они состоят в том, что удержания могут производиться только в случаях определенных законодательством Союза ССР и Украинской ССР. Удержания из заработной платы рабочих и служащих для покрытия их задолженности предприятию, учреждению, организации, где они работают, могут производиться по приказу (распоряжению) администрации:

1) для возврата аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неистраченного и своевремен-

но не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды,— если работник не оспаривает оснований и размера удержания. В этих случаях администрация вправе издать приказ (распоряжение) об удержании не позднее месяца со дня окончания срока для возврата аванса, погашения задолженности или со дня выплаты неправильно начисленной суммы;

2) при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск,— за неотработанные дни отпуска. Вычет за эти дни не производится: если работник увольняется с работы в связи с призывом или поступлением на военную службу, переводом по согласию работника на другое предприятие, в учреждение, организацию или переходом на выборную должность. Это же правило действует при увольнении работника по инициативе администрации: в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; в случае выявленного несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые исключают возможность выполнения данной работы; по причине неявки на работу более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенных заболеваниях, а также при направлении на учебу и в связи с переходом на пенсию.

В соответствии со статьей 128 КЗоТ УССР при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний из заработной платы не может превышать двадцати процентов, а в случаях, отдельно предусмотренных законодательством (например, при взыскании алиментов на содержание детей, при возмещении ущерба, причиненного хищением государственного, общественного или личного имущества и др.),— пятидесяти процентов заработной платы, которая подлежит к выплате рабочему или служащему.

При удержании из заработной платы на основании нескольких исполнительных документов (исполнительный лист суда, нотариальная надпись и др.) за рабочим и служащим во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка. Все перечисленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании наказания в виде исправительных работ. Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и других вы-

плат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание. К таким выплатам относятся следующие: компенсация за неиспользованный отпуск (если компенсация получена за несколько лет неиспользованного отпуска, то взыскание алиментов допускается и с компенсации за неиспользованный отпуск); компенсационные выплаты, связанные со служебной командировкой, переводом или направлением на работу в другую местность; премии, носящие единовременный характер; государственные пособия многодетным и одиноким матерям; пособия на рождение ребенка и на погребение, выплачиваемые из средств социального страхования. На пособия по социальному страхованию, выплачиваемые при временной нетрудоспособности, взыскание может быть обращено только по решению суда о взыскании алиментов и о возмещении вреда, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца (статья 406 ГПК УССР).

Глава VI

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

1. Какое значение имеет соблюдение трудовой дисциплины?

Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина СССР,— записано в статье 60 Конституции Союза ССР,— добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины. Таким образом, соблюдение дисциплины в процессе совместного труда является конституционной обязанностью всех граждан. Именно поэтому в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» от 28 июля 1983 года № 744 подчеркивается, что «нарушения трудовой дисциплины должны рассматриваться как уклонение от выполнения установленной Конституцией СССР обязанности добросовестно трудиться» (СП СССР, 1983. № 21. Ст. 115). На современном этапе развития нашего общества, когда растут масштабы производства, внедряются достижения науки и техники, новые системы управления, значение дисциплины и организованности особенно возрастает.

Дисциплина труда на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается сознательным отношением к труду,

убеждением, а также поощрением за добросовестный труд. К недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия (статья 140 КЗоТ УССР).

2. Как регулируется внутренний трудовой распорядок?

Основным нормативным актом, регулирующим вопросы трудовой дисциплины и организации внутреннего трудового распорядка на предприятиях, в учреждениях, организациях, являются Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 20 июля 1984 года (Бюл. Госкомтруда СССР, 1984. № 11). На основании Типовых правил министерства и ведомства по согласованию с соответствующими центральными или республиканскими комитетами профессиональных союзов издают отраслевые правила внутреннего трудового распорядка. В свою очередь, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзными комитетами разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы данного предприятия, учреждения, организации и представляют их согласно статье 9 Закона о трудовых коллективах на утверждение трудовому коллективу.

В правилах внутреннего трудового распорядка конкретизируются обязанности администрации, рабочих и служащих, вопросы приема на работу и увольнения, использования рабочего времени, порядок применения мер поощрения за добросовестный труд и мер воздействия за нарушения трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка должны вывешиваться на видных местах в цехах, отделах.

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка о начале и окончании работы, а также о перерывах в работе рабочие и служащие извещаются соответствующими сигналами или другим способом. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня — уход с работы в порядке, установленном на данном предприятии, в учреждении, организации. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену). В рабочее время запрещается отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязаннос-

тей; созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

В некоторых важнейших отраслях народного хозяйства (воздушный, речной, морской, железнодорожный транспорт, органы связи и др.) в связи с особой спецификой работы действуют уставы о дисциплине, утвержденные Советом Министров СССР.

Некоторые вопросы внутреннего трудового распорядка регулируются также положениями о должностных лицах, служебными и должностными инструкциями, техническими правилами и инструкциями. Перечисленные правовые документы могут быть типовыми для отрасли или же разрабатываться на конкретном предприятии. В этих актах уточняются трудовые функции отдельных категорий работников, устанавливаются их права и обязанности по обслуживанию оборудования, машин, механизмов и другой техники.

3. Каковы основные обязанности рабочих и служащих?

Добросовестный труд — важнейшая конституционная обязанность советских граждан, вытекающая из всеобщности труда как основного принципа социалистического общества. Общая обязанность трудиться состоит из отдельных трудовых обязанностей, закрепленных в законодательстве о труде.

В статье 51 Основ законодательства о труде и в статье 139 КЗоТ УССР предусмотрены основные обязанности рабочих и служащих: работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь и укреплять социалистическую собственность.

Наиболее детально и конкретно обязанности рабочих и служащих изложены в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка. В соответствии с пунктом 11 этих правил рабочие и служащие обязаны:

а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда — основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

б) повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы

выработки и нормированные производственные задания, добиваться перевыполнения этих норм;

в) улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

г) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

д) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщить о случившемся администрации;

в) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории предприятия (учреждения, организации); соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

ж) беречь и укреплять социалистическую собственность, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

з) вести себя достойно, соблюдать правила социалистического общежития.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке. Кроме того, указанные в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка основные обязанности рабочих и служащих конкретизируются в отраслевых правилах применительно к условиям работы данной отрасли народного хозяйства и в правилах внутреннего трудового распорядка конкретных предприятий и учреждений применительно к специфике работы и производства этих предприятий и учреждений.

4. Каковы основные обязанности администрации?

Установление четкого трудового распорядка, правильная организация работы трудового коллектива в решающей мере зависят от администрации предприятий, учреждений, организаций. В связи с этим статья 53 Основ законодательства о труде и статья 141 КЗоТ УССР обязывают администрацию правильно организовывать труд рабочих и служащих, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта. В соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» от 28 июля 1983 года установлено, что за непринятие мер по укреплению порядка и дисциплины, сокращению текучести кадров, организации достоверного учета потерь рабочего времени соответствующие руководители лишаются премий за основные результаты работы и по итогам социалистического соревнования, привлекаются к дисциплинарной или другой установленной законодательством ответственности. Неспособность руководителя обеспечить надлежащую дисциплину труда на порученном участке работы должна расцениваться как несоответствие его занимаемой должности.

Обязанности администрации конкретизируются в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка. В соответствии с пунктом 12 этого акта администрация обязана:

а) правильно организовать труд рабочих и служащих; обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего оборудования;

б) создавать условия для роста производительности труда;

в) всемерно развивать бригадные формы организации и стимулирования труда; расширять движение многостаночников и совмещение профессий, организовывать изучение, распространение и внедрение передовых приемов и методов труда;

г) своевременно доводить до производственных подразделений, бригад и звеньев плановые задания;

д) постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя коллективные формы оплаты по конечным результатам работы, повышать качество нормирования труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;

е) обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины; применять меры воздействия к нару-

шителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов;

ж) неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;

з) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих;

и) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

к) развивать социалистическое соревнование;

л) своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;

м) обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний;

н) создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных Законом о трудовых коллективах, Законом о государственном предприятии (объединении), обеспечивать их участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями;

о) внимательно относиться к нуждам и запросам работников, обеспечивать улучшение их жилищных и культурно-бытовых условий.

Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

При поступлении рабочего или служащего на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана: а) ознакомить рабочего или служащего с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности; б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на данном предприятии, в учреждении, организации; в) проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

5. Каковы поощрения за успехи в труде и как они применяются?

В соответствии со статьей 55 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, статьей 143 КЗоТ УССР и пунктом 21 Типовых правил за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Указанный перечень поощрений является примерным. Это означает, что за успехи в работе могут устанавливаться в местных правилах внутреннего трудового распорядка, уставах о дисциплине (иных актах) и применяться любые другие меры поощрения. В соответствии со статьей 9 Закона о трудовых коллективах последние применяют за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения, высказывают мнение по кандидатурам, представляемым к государственным наградам. Трудовые коллективы устанавливают также дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели, для новаторов и передовиков производства, а также лиц, длительное время добросовестно работающих на предприятии, в учреждении, организации.

Законодательством не запрещается сочетание различных поощрений, например, вынесение благодарности и награждение ценным подарком, занесение работника на Доску почета, в Книгу почета и выдача денежной премии.

Общим для всех видов поощрений является то, что они применяются администрацией обязательно совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Так, в соответствии с пунктом 21 Типовых правил объявление благодарности, выдача денежной премии, награждение ценным подарком производятся по согласованию с профсоюзным комитетом, а награждение почетной грамотой, занесение в Книгу почета и на Доску почета производятся совместно.

Все без исключения поощрения объявляются в приказе или в распоряжении администрации, где указываются конкретные успехи работника, доводятся до сведения всего коллектива в торжественной обстановке и заносятся в трудовые

книжки работников в соответствии с правилами их ведения (статья 144 КЗоТ УССР).

Выдача денежных премий, предусмотренных статьей 143 КЗоТ УССР, имеет характер разового, индивидуального поощрения и не обусловлена системой оплаты труда. Поэтому не устанавливаются заранее ни круг премируемых, ни условия премирования. Все зависит от индивидуальных результатов работы. Указанные разовые премии могут выдаваться наряду с премиями, предусмотренными системой заработной платы. Решение о выплате такой премии и о ее размере каждый раз принимается по согласованию с профсоюзным комитетом. Разовое премирование, как правило, осуществляется по итогам социалистического соревнования, а также за выполнение особо важных производственных заданий, за создание и внедрение новой техники и др.

Награждение почетной грамотой, занесение в Книгу почета и на Доску почета, как правило, определяются условиями социалистического соревнования. Эти виды поощрений применяются к рабочим и служащим, особо отличившимся в социалистическом соревновании и движении за коммунистическое отношение к труду, имеющим значительные производственные достижения, а также к наиболее выдающимся новаторам и рационализаторам.

6. Каковы преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности?

В соответствии с частью 3 статьи 55 Основ законодательства о труде и статьей 145 КЗоТ УССР рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (предоставление путевок в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.). Эти работники имеют также преимущества при продвижении по работе.

Под преимуществом при продвижении по работе следует понимать перевод на высшую должность, на более квалифицированную и вышеоплачиваемую работу, первоочередную возможность повышения квалификационных разрядов, направление на учебу в высшие и средние специальные заведения и т. п.

Вопросы предоставления указанных льгот и преимуществ регулируются коллективными договорами, в которых, в частности, с той или иной степенью детализации определяется порядок предоставления льготных и бесплатных путевок в са-

натории и дома отдыха. Такие путевки преимущественно выдаются кадровым рабочим — передовикам производства, ветеранам труда, ветеранам и инвалидам Великой Отечественной войны, продолжающим трудиться. Предусматривается льготное улучшение жилищных условий для работников, успешно проработавших определенный срок на данном предприятии. В соответствии с указанным выше постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 года руководители объединений, предприятий, организаций и колхозов, профсоюзных организаций обязаны шире применять практику установления дополнительных льгот и преимуществ за счет поощрительных фондов для передовиков и новаторов производства, а также для лиц, длительное время добросовестно работающих на предприятиях и в организациях, полнее учитывать результаты труда рабочих, служащих, колхозников при определении времени отпусков, распределении квартир, путевок в санатории и дома отдыха.

7. Как поощряются особые трудовые заслуги?

Под особыми трудовыми заслугами, как основанием для поощрения, подразумеваются такие трудовые достижения, которые по своему общественному значению выходят за рамки конкретного предприятия, учреждения. За эти трудовые успехи в соответствии со статьей 146 КЗоТ УССР рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии. Сам же порядок, условия и основания награждения рабочих и служащих орденами, медалями, почетными грамотами и т. д. установлены соответствующим союзным и республиканским законодательством, то есть конкретными нормативными актами.

Высшей степенью отличия за трудовые заслуги является присвоение звания Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина, золотой медали «Серп и Молот» и грамоты Президиума Верховного Совета СССР. Герой Социалистического Труда за новые проявления трудового героизма может быть вновь награжден орденом Ленина, золотой медалью «Серп и Молот» и грамотой Президиума Верховного Совета СССР. В таких случаях на родине награжденному сооружается бронзовый бюст героя.

Звание Героя Социалистического Труда присваивается лицам, которые проявили трудовой героизм, своей особо выдающейся новаторской деятельностью внесли значительный вклад

в повышение эффективности общественного производства, содействовали подъему народного хозяйства, науки, культуры, росту могущества и славы социалистической Родины.

За выдающиеся трудовые заслуги установлены следующие ордена: орден Ленина, орден Октябрьской революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы I, II и III степеней. Для каждого ордена СССР утверждается свой статут, определяющий заслуги, за которые производится награждение, порядок награждения и другие правила. Так, согласно статуту ордена Трудовой Славы рабочие, служащие, колхозники награждаются этим орденом последовательно — III степенью, II степенью и I степенью за высокие производственные показатели, систематическое перевыполнение норм выработки и планов, за достижение высокой производительности труда, изготовление продукции высокого качества, экономию материалов и сокращение трудовых затрат, за новаторство в труде, ценные изобретения и рационализаторские предложения, активное участие в освоении и использовании новой техники и технологии, за достижение высокой урожайности сельскохозяйственных культур и производительности животноводства, за большой трудовой вклад в сокращение сроков и улучшение качества строительства производственных мощностей, культурно-бытовых объектов, жилых домов и своевременный ввод их в эксплуатацию, за большие успехи в обучении и воспитании молодых рабочих и колхозников.

Награжденные орденом Трудовой Славы всех трех степеней имеют право на: увеличение пенсии на 15 процентов, обеспечение жилой площадью по установленным нормам в первую очередь, бесплатный проезд один раз в год (туда и обратно) железнодорожным транспортом в мягких вагонах скорых и пассажирских поездов, водным транспортом — в каютах I класса скорых и пассажирских линий, воздушным или междугородним автомобильным транспортом, бесплатное пользование всеми видами городского пассажирского транспорта, бесплатную путевку в санаторий или дом отдыха один раз в год по заключению лечебного учреждения, внеочередное обслуживание зрелищными и коммунально-бытовыми учреждениями. Соответствующими льготами пользуются награжденные и другими орденами СССР.

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие награждаются следующими медалями: «За трудовую доблесть», «За трудовое отличие», «Ветеран труда», а за заслуги в решении важнейших народнохозяйственных задач — медалями: «За

освоение целинных земель», «За строительство Байкало-Амурской магистрали», «За преобразование Нечерноземья РСФСР» и другими.

За выдающиеся заслуги в определенных областях хозяйства, науки и культуры присваиваются почетные звания СССР: «Народный артист СССР», «Народный художник СССР», «Народный архитектор СССР», «Народный врач СССР», «Народный учитель СССР», «Летчик-космонавт СССР», «Заслуженный летчик-испытатель СССР», «Заслуженный штурман-испытатель СССР», «Заслуженный военный летчик СССР», «Заслуженный военный штурман СССР», «Заслуженный пилот СССР», «Заслуженный штурман СССР», «Заслуженный изобретатель СССР», «Заслуженный работник сельского хозяйства СССР», «Заслуженный мелиоратор СССР». В 1985 году в связи с обострившимися проблемами внедрения научно-технического прогресса и поднятия престижности отдельных профессий введены почетные звания «Заслуженный конструктор СССР» и «Заслуженный технолог СССР».

Присвоение почетных званий производится Президиумом Верховного Совета СССР. Лицам, удостоенным этих званий, вручается Грамота Президиума Верховного Совета СССР и нагрудный знак. Законодательством определено, что граждане, удостоенные государственной награды СССР, должны служить примером в труде и выполнении других обязанностей, возлагаемых Конституцией СССР и советскими законами на советских граждан.

В союзных и автономных республиках также учреждены почетные звания, которые присваиваются за трудовые заслуги в разнообразных сферах трудовой деятельности.

В системе мер поощрения за особые трудовые заслуги важная роль принадлежит Ленинским, Государственным премиям и премиям Совета Министров СССР. В соответствии с Положением о Ленинских премиях в области науки, техники, литературы, искусства и архитектуры они присуждаются за особо выдающиеся научные исследования, открывшие новые направления в науке и технике и превышающие мировые достижения в данной области знания; за принципиально новые технические решения, вносящие крупный вклад в народное хозяйство и оборону СССР и по своему уровню превосходящие достижения других стран; за выдающиеся исследования по актуальным вопросам государственного и хозяйственного строительства, марксистско-ленинской науки и современной общественной жизни; за особо выдающиеся произведения литературы и искусства социалистического реализма и архитектуры, которые

вносят большой вклад в формирование коммунистической культуры, обогащают духовную жизнь советского искусства. Присуждение Ленинских премий производится один раз в два года.

Государственные премии присуждаются за научные достижения, которые вносят значительный вклад в развитие отечественной науки; за работы по созданию и внедрению в народное хозяйство наиболее прогрессивных материалов, машин и механизмов; за новые высокопроизводительные технологические процессы; за внедрение передового производственно-технического опыта, который имеет большое народнохозяйственное значение; за оригинальные и экономичные архитектурные и технические сооружения; за глубокие теоретические исследования вопросов государственного и хозяйственного строительства и марксистско-ленинской науки; за наиболее талантливые высокоидейные сочинения литературы и искусства. Эти премии присуждаются ежегодно к годовщине Великой Октябрьской социалистической революции.

Премии Совета Министров СССР присуждаются за разработку наиболее выдающихся проектов и строительство по этим проектам предприятий, зданий и сооружений — по представлению Госстроя СССР, Госкомитета СССР по науке и технике и ВЦСПС; за разработку и внедрение в производство результатов наиболее крупных научно-технических исследований и открытий, имеющих важное значение для развития сельского хозяйства — по представлению Госкомитета СССР по науке и технике, Министерства мелиорации и водного хозяйства СССР, Госагропрома СССР и ВЦСПС; за выполнение комплексных научных исследований, проектно-конструкторских и технологических работ по важнейшим направлениям развития народного хозяйства и его отраслей и за внедрение результатов этих исследований и работ — по представлению Госкомитета СССР по науке и технике и ВЦСПС.

8. Как вносятся сведения о поощрениях и награждениях в трудовые книжки рабочих и служащих?

В соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 года по согласованию с ВЦСПС (в редакции от 2 августа 1985 года) в трудовые книжки рабочих и служащих в графу «Сведения о поощрениях» вносятся следующие сведения:

а) о награждении орденами и медалями и о присвоении почетных званий на основании указов Президиума Верховного

Совета СССР и указов Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик; о награждении почетными грамотами Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик;

б) о присвоении званий: «Лауреат Ленинской премии», «Лауреат Государственной премии»;

в) о награждении почетными грамотами и нагрудными знаками на основании постановлений ВЦСПС;

г) о награждении и присвоении почетных званий на основании решений ЦК ВЛКСМ;

д) о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, произведенными в соответствии с законодательством министерствами, ведомствами, исполкомами Советов народных депутатов совместно или по согласованию с соответствующими профсоюзными органами (например, присвоение звания «Почетный горняк», «Почетный металлург», «Почетный шахтер», присвоение звания лучшего работника по данной профессии, награждение почетной грамотой министерства и ЦК профсоюза, награждение общественными знаками победителей социалистического соревнования и др.);

е) о награждении медалями, ценными подарками и Дипломами ВДНХ СССР;

ж) о награждениях и поощрениях за активное участие в мероприятиях по гражданской обороне;

з) о присвоении звания Ударника коммунистического труда (в случае лишения данного звания в трудовую книжку вносится об этом соответствующая запись).

В трудовые книжки образца 1938 года ранее предусмотренные награждения (пункт 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденной постановлением Госкомтруда от 20 июня 1974 года), полученные после 1 января 1975 года, вносятся в раздел «Сведения о поощрениях и награждениях». В этот же раздел трудовой книжки ранее установленного образца (1938 года) вносятся и вновь введенные награждения (например, о награждении медалями и Дипломами ВДНХ СССР), полученные после 1 января 1986 года.

В трудовые книжки рабочих и служащих в раздел «Сведения о поощрениях» вносятся также и следующие сведения:

а) о поощрениях за успехи в труде, применяемых трудовым коллективом в соответствии с Законом о нем;

б) о поощрениях за успехи в работе на предприятии, в учреждении, организации, предусмотренных правилами

внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине (объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой предприятия, занесение в Книгу почета, на Доску почета и др.), а также о поощрениях, полученных рабочими и служащими в колхозах, совхозах и других государственных предприятиях сельского хозяйства в период оказания помощи этим хозяйствам;

в) о других поощрениях в соответствии с действующим законодательством;

г) об открытиях, на которые выданы дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских предложениях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

В трудовые книжки не записываются премии, предусмотренные системой заработной платы или выплата которых носит регулярный характер.

Порядок внесения сведений о награждениях и поощрениях следующий: в графе 3 соответствующего раздела трудовой книжки пишется в виде заголовка наименование предприятия; ниже в графе 1 указывается порядковый номер записи (нумерация, нарастающая в течение всего периода трудовой деятельности работника); в графе 2 ставится дата награждения или поощрения; в графе 3 записывается, кем награжден или поощрен работник, за какие достижения и какой наградой или поощрением, в главе 4 указывается, на основании чего внесена запись (ссылка на дату, номер и наименование документа).

9. Что следует понимать под нарушением трудовой дисциплины?

Согласно пункту 24 Типовых правил внутреннего трудового распорядка нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Для квалификации нарушения трудовой дисциплины дисциплинарным проступком необходимо наличие определенных условий. Во-первых, оно должно быть противоправным и связанным с трудовыми обязанностями. В частности, такими проступками являются невыполнение трудовых обязанностей, взятых на себя работником по трудовому договору и вытекающих из исполнения определенной трудовой функции, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение распоряжений администрации, связанных с исполнением

трудовой функции, нарушение технических и технологических инструкций, правил по технике безопасности и производственной санитарии и др. Нельзя признать нарушением трудовой дисциплины отказ от выполнения поручений, не связанных с исполнением трудовой функции(например, отказ от поездки на сельскохозяйственные работы), за исключением случаев производственной необходимости, отказ от выполнения общественных обязанностей во время работы, отказ от работы в выходные и праздничные дни (кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством), отказ от выполнения сверхурочных работ свыше установленной нормы и в случаях, не предусмотренных законодательством.

Во-вторых, противоправное нарушение трудовой дисциплины (действие и бездействие) должно быть виновным, то есть совершенным умышленно или по неосторожности. Если неисполнение трудовых обязанностей произошло по причинам, не зависящим от работника (например, недостаточная квалификация, плохие условия и организация труда), или при иных уважительных обстоятельствах, то оно не считается нарушением трудовой дисциплины ввиду отсутствия вины работника.

10. Каковы виды дисциплинарной ответственности?

Трудовое законодательство предусматривает различные виды дисциплинарной ответственности рабочих и служащих. Основным, наиболее общим видом такой ответственности является ответственность по правилам внутреннего распорядка. Руководящие и ответственные работники, перечень которых приведен в приложении № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, несут дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности. Этот вид ответственности регулируется постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 года «Об основах дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик» и Положением о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности от 5 апреля 1930 года (в Украинской ССР). Работники, на которых распространяются уставы о дисциплине, несут дисциплинарную ответственность по соответствующим уставам о дисциплине. Прокуроры и следователи органов прокуратуры несут дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности согласно специальному Положению, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 февраля 1964 года. Согласно специальному Положению несут дисциплинарную ответственность и судьи. Работники учреждений и управленческого

аппарата хозяйственных органов в случае нарушений ими правил охраны помещений и хранения служебных документов несут дисциплинарную ответственность, предусмотренную специальным нормативным актом.

Все специальные виды дисциплинарной ответственности отличаются от общей дисциплинарной ответственности перечнем и порядком обжалования дисциплинарных взысканий. Принципы же и правила их применения едины.

В соответствии с Положением о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности служебные лица определенных категорий несут дисциплинарную ответственность как за дисциплинарные проступки, так и за проступки, которые хотя и не являются нарушением служебных обязанностей и трудовой дисциплины, однако несовместимы с достоинством и характером деятельности служебных лиц этих категорий (учителя, воспитатели, мастера производственного обучения).

11. Каковы меры взыскания за нарушение трудовой дисциплины?

В соответствии со статьей 56 Основ законодательства о труде, статьей 147 КЗоТ УССР за нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок; увольнение.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» от 28 июля 1983 года (СП СССР. 1983. № 21. Ст. 117) статья 56 Основ законодательства о труде дополнена новой мерой дисциплинарного взыскания: «За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения рабочий и служащий может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на другую низшую должность на срок до трех месяцев» (в редакции Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г.).

Законодательством о дисциплинарной ответственности, указывается в этой статье Основ, и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Перечисленные выше меры дисциплинарного взыскания могут быть применимы ко всем рабочим и служащим независи-

мо от того, какой вид дисциплинарной ответственности на них распространяется.

При привлечении к специальным видам ответственности (в порядке подчиненности, по уставам о дисциплине и др.), кроме взысканий, установленных пунктом 24 Типовых правил, применяется мера взысканий в виде смещения (перевода) на низшую должность на срок не больше года, увольнение за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины, а по отдельным уставам о дисциплине — предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение с должности с предоставлением работы с учетом профессии или специальности (Устав о дисциплине работников гражданской авиации).

Следует различать две категории дисциплинарных взысканий: 1) те, которые налагаются за любое нарушение трудовой дисциплины с учетом соблюдения общих требований применения взысканий,— замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность до трех месяцев; 2) те, которые применяются за систематическое нарушение трудовой дисциплины и за прогул.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено лишь за систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранеее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин. Прогулом считается не только неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, но и отсутствие на работе более трех часов. Кроме того, появление на работе в нетрезвом состоянии признано самостоятельным основанием для увольнения по инициативе администрации. При этом для увольнения не требуется повторности подобного рода нарушений дисциплины.

Вместе с тем, как указывалось выше, работник, совершивший прогул без уважительных причин, может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на другую низшую должность на срок до трех месяцев без учета специальности и квалификации. В соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» от 28 июля 1983 года рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительных причин, очередной отпуск, включая сюда и дополнительные ежегодные отпуска в соответствующем году, уменьшается на число дней прогула. При этом продолжитель-

ность отпуска не может быть меньше двух рабочих недель (12 рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели), не считая дополнительного трехдневного отпуска, предоставляемого женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет. Отпуск уменьшается за тот рабочий год, в котором допущены прогулы, независимо от времени использования отпуска. Уменьшение отпуска должно оформляться приказом (распоряжением) администрации объединения, предприятия, учреждения, организации. Уменьшение отпуска за прогул допускается независимо от других мер воздействия (общественных, дисциплинарных и материальных).

В случае увольнения работника, совершившего прогулы, компенсация за неиспользованный отпуск соответственно уменьшается, но выплачивается не менее чем за 12 рабочих дней, если он проработал до увольнения полный рабочий год. Если же работник увольняется до истечения рабочего года, то компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается пропорционально проработанному времени из расчета не менее чем за 12 рабочих дней. Например, работник, имеющий право на ежегодный отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, три дня прогулял без уважительных причин и увольняется с предприятия, проработав 8 месяцев. Расчет компенсации за отпуск в этом случае производится исходя из продолжительности его ежегодного отпуска 12 рабочих дней, а не 15 рабочих дней. В итоге за проработанные 8 месяцев ему полагается отпуск 8 рабочих дней, то есть по одному дню за каждый месяц работы (12 : 12). За эти 8 дней неиспользованного отпуска ему и будет выплачена компенсация.

Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются рабочие и служащие, которые имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь (разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1983 года «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины»). При этом работник, допустивший повторное нарушение трудовой дисциплины, может быть уволен за это нарушение при условии, что не истек годичный срок давности ранее наложенного дисциплинарного или общественного взыскания. Под мерой общественного взыскания, имеющей в данном случае юридическое значение, понимается взыскание, наложенное на работника товарищеским судом или другим органом общественности, общественной организацией, в том числе и трудовым коллективом, в соответствии с положением и уставом об этих организациях.

За прогул без уважительной причины в соответствии с пунктом 26 Типовых правил администрация применяет одну из следующих мер: дисциплинарные взыскания, предусмотренные пунктом 25 Правил; лишение прав на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок до трех месяцев или снижение единовременного вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы по специальности в данном предприятии) в размере до 25 процентов на предприятиях, в учреждениях и организациях, где установлена выплата за выслугу лет процентных надбавок к заработной плате или единовременного вознаграждения.

Рабочим и служащим, уволенным за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии, премии в соответствии с пунктом 6 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 года по новому месту работы в течение шести месяцев выплачиваются в половинном размере. Это правило распространяется на работников (рабочих, ИТР, служащих) предприятий, организаций, учреждений всех отраслей народного хозяйства и на все виды премий, предусмотренных системой оплаты труда, независимо от источников их выплаты. Оно не распространяется на единовременные поощрения и вознаграждения, а также на премии, выплачиваемые за период свыше шести месяцев. Выплата премий в половинном размере этим работникам в течение шести месяцев работы производится и при перемене ими в этот период места работы по собственному желанию без уважительных причин (разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1983 года). Например, работник был уволен за прогул 15 февраля 1984 года, 25 февраля он поступил на другое предприятие. Через 3 месяца он уволился из него по собственному желанию без уважительных причин. При поступлении на другую работу премии будут выплачиваться ему в половинном размере еще в течение трех месяцев. При коллективной (бригадной) форме организации и стимулирования труда работнику, уволенному с прежнего места работы по указанным выше причинам, уменьшение премии производится исходя из ее размера, начисленного этому работнику с учетом его реального вклада в общие результаты работы коллектива бригады. Невыплаченная часть премии распределению в данном периоде между остальными членами коллектива не подлежит и остается в том фонде, из которого она должна была выплачиваться.

Коллектив подразделения (цеха, отдела, участка, бригады) по истечении не менее трех месяцев работы вправе ходатайствовать о выплате в дальнейшем премии в полном размере, если работник не допускает нарушения трудовой дисциплины и добросовестно относится к выполнению своих обязанностей. Ходатайство рассматривает и принимает по нему решение администрация по согласованию с профсоюзным комитетом.

Независимо от применения мер дисциплинарного или общественного воздействия рабочий или служащий, допустивший прогул, лишается производственной премии полностью или частично. Ему может быть уменьшен и размер вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, организации или совсем не выплачено это вознаграждение.

Особо следует остановиться на такой мере дисциплинарного взыскания, как перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность на срок до трех месяцев. Здесь имеют место два вида переводов, как самостоятельные меры взыскания. Первый вид перевода применяется за любые нарушения трудовой дисциплины, второй — только за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии. Главное отличие их заключается в том, что первый вид перевода осуществляется в рамках профессии и специальности, обусловленных трудовым договором, второй — независимо от профессии и специальности. Остановимся на первом виде. Во-первых, как уже указывалось, такой перевод возможен лишь с учетом специальности и квалификации провинившегося работника. В этих случаях не допускается перевод, например, квалифицированных работников на неквалифицированные работы (подсобные, дворовые, погрузочно-разгрузочные и т. д.). Отказ от выполнения таких работ будет правомерным. Во-вторых, перевод допускается только на том же предприятии (в учреждении). В случае отсутствия на предприятии (в учреждении) соответствующей работы или должности, на которую работник мог бы быть переведен в порядке дисциплинарного взыскания, администрация должна применить другую меру воздействия. В-третьих, не допускается при применении этого взыскания оставлять работника на прежней работе (должности) и выплачивать ему заработную плату по низшему разряду (тарифу) или просто снижать должностной оклад, так как это будет нарушением принципа оплаты по труду. В-четвертых, нельзя переводить работника в качестве меры взыскания без указания конкретного срока перевода. Приказ о пере-

воде, изданный с нарушением данного требования, считается недействительным. В-пятых, при переводе на нижеоплачиваемую работу или должность необходимо учитывать возможность реального исполнения данной работы в связи с состоянием здоровья работника, то есть нельзя переводить работника в порядке дисциплинарного взыскания на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. В-шестых, администрация не вправе при отсутствии согласия работника переводить его в указанных случаях на работу, связанную с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на него может быть возложена полная материальная ответственность. В-седьмых, в случае болезни работника или пребывания его в отпуске срок дисциплинарного перевода не увеличивается на дни болезни или отпуска.

Что же касается второго вида перевода, то под другой нижеоплачиваемой работой или низшей должностью, на которые рабочие, служащие могут быть переведены за указанные выше проступки, понимается работа или должность, не обусловленная трудовым договором, независимо от профессии и специальности работника. Однако, как и при применении первого вида перевода, не допускается перевод на другую работу, которая противопоказана работнику по состоянию здоровья. Такой перевод также допускается только на том же предприятии (организации).

Согласно части 2 статьи 16 Основ законодательства о труде (в новой редакции) время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения об увольнении не засчитывается. До истечения срока выполнения работ, на которые работник переведен за нарушение трудовой дисциплины, администрация с учетом интересов производства может по договоренности с ним расторгнуть трудовой договор. Увольнение в этом случае производится по статье 38 КЗоТ УССР (по инициативе работника), а не по соглашению сторон.

Увольнение по собственному желанию в период перевода на нижеоплачиваемую работу или низшую должность в качестве меры дисциплинарного взыскания не производится.

Перечни мер дисциплинарного взыскания, установленные трудовым законодательством, являются исчерпывающими. Это означает, что администрация не вправе применять какие-либо иные меры за нарушения трудовой дисциплины. Нельзя, в частности, применять такие меры, как лишение процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.

В то же время повышая ответственность за качество выполняемых работ постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 мая 1986 года № 540 (СП СССР, № 24. Ст. 139) руководителям предприятий (организаций) предоставлено право понижать работникам квалификационные разряды (классы) на срок до трех месяцев за грубые нарушения технологической дисциплины, а также другие нарушения, повлекшие ухудшение качества изготовляемой ими продукции. При этом восстановление разрядов (классов, категорий) производится в порядке, установленном для присвоения разрядов.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 28 мая 1986 года (Ведомости Верховного Совета СССР. № 22 Ст. 364) и Указом Президиума Верховного Совета УССР от 27 июня 1986 года (Ведомости Верховного Совета УССР. № 27. Ст. 539) предусмотрено, что за совершение хищения (в том числе и мелкого), установленного вступившим в законную силу приговором народного суда, товарищеского суда, органом, полномочным налагать административные взыскания или применять меры общественного воздействия, администрация имеет право уволить работника с работы по своей инициативе (пункт 8 статьи 40 КЗоТ УССР).

12. Каковы сроки наложения дисциплинарных взысканий?

В соответствии с пунктом 29 Типовых правил, статьей 148 КЗоТ УССР дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. По истечении указанных сроков исключается возможность наложения взыскания, а наложенные вопреки этому требованию взыскания не имеют юридической силы.

Аналогичные сроки наложения дисциплинарных взысканий установлены в нормативных актах, регулирующих дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, и в уставах о дисциплине.

На работников, несущих ответственность за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов, дисциплинарное взыскание налагается не позднее 10 дней со дня обнаружения проступка.

Увольнение работника как мера дисциплинарного взыска-

ния за систематическое нарушение трудовой дисциплины, появление на работе в нетрезвом состоянии, и за прогул в соответствии с пунктами 3, 4, 7 статьи 40 КЗоТ УССР, а также за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины согласно части 1 статьи 41 КЗоТ УССР может быть произведено в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть осуществлено спустя шесть месяцев после совершения проступка, а в соответствии с п. 8 статьи 40 (в случае совершения хищения) — в пределах одного месяца со дня вступления в законную силу приговора суда или вынесения постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

В месячный срок, в течение которого может быть наложено взыскание, не засчитывается время отсутствия работника на работе вследствие болезни (временной нетрудоспособности) или нахождения в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы и т. д.).

Указанные сроки наложения взысканий должны исчисляться с момента (дня) совершения дисциплинарного проступка (шестимесячный срок) и со дня обнаружения проступка (месячный срок). Днем обнаружения считается день, когда администрации стало известно о проступке. При этом не имеет значения, какие именно служебные лица (непосредственно руководитель предприятия, организации или другой ответственный работник, имеющий право наложения взысканий) узнали о совершении того или иного дисциплинарного проступка. Продление сроков наложения дисциплинарных взысканий законодательством не допускается.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания во всех случаях должен быть издан не позднее последнего дня указанных выше сроков.

13. Кто имеет право налагать взыскания?

В соответствии с пунктом 27 Типовых правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарные взыскания налагаются руководителем предприятия, учреждения, организации, а также другими должностными лицами, перечень которых устанавливается министерством (ведомством). В тех ведомствах, где специальный перечень должностных лиц, пользующихся правом наложения дисциплинарных взысканий, не утвержден, налагать взыскания может только руководитель предприятия.

В некоторых отраслях народного хозяйства круг лиц, имеющих право налагать взыскания, расширен союзным законо-

дательством. Так, в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 20 сентября 1955 года дисциплинарные взыскания в установленном законом порядке могут налагать мастера и начальники производственных участков на предприятиях горной, металлургической, нефтяной, химической, мясной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности, машиностроения, промышленности строительных материалов, на электростанциях, на промышленных предприятиях транспортных министерств. Такими же правами пользуются старшие мастера и мастера предприятий, на которых внедрена бесцеховая структура управления производством.

Должностные лица, перечень которых устанавливается министерством или ведомством, а также мастера и начальники производственных участков применяют дисциплинарные взыскания за все нарушения трудовой дисциплины к своим подчиненным за исключением прогула без уважительных причин. Применять взыскания за прогул без уважительных причин может руководитель предприятия и в отдельных случаях начальники цехов, если им такое право предоставлено министерством (ведомством). Дисциплинарные же взыскания в виде увольнения с работы вправе налагать только должностные лица, пользующиеся правом приема и увольнения с работы.

Дисциплинарные взыскания в порядке подчиненности налагаются лицом или органом, от которых согласно существующим правилам зависит назначение данного должностного лица на должность, либо лицами и органами, вышестоящими в отношении указанных лиц и органов. Взыскание налагается либо по собственной инициативе указанных лиц и органов либо по предложению лиц и органов, которым согласно специальным законам предоставлено право делать обязательные предложения о наложении дисциплинарных взысканий.

Согласно пункту 6 Положения о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности должностные лица, занимающие выборные должности, могут быть смещены на низшую должность только по постановлению органов, которыми они избраны. Увольнение этих должностных лиц производится в форме отозвания их по постановлениям избравших их органов.

Наиболее подробно дисциплинарные права каждого руководителя регламентируются в уставах о дисциплине. Дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, перевода на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев, понижения в должности может налагать, как

правило, лишь начальник, пользующийся правом приема на работу данного работника. По некоторым уставам о дисциплине (например, Уставу о дисциплине работников железнодорожного транспорта) отдельным должностным лицам предоставлено право налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора и на тех подчиненных им работников, которые назначены на должность вышестоящими начальниками.

Во всех уставах о дисциплине определены отдельные виды взысканий, которые могут налагаться только определенными должностными лицами.

Согласно статье 99 Основ законодательства о труде и статье 252 КЗоТ УССР рабочие и служащие, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от своей производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комитета профсоюза, а председатели этих комитетов и профсоюзные организаторы — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14. Какой порядок применения дисциплинарных взысканий?

Трудовое законодательство устанавливает четкий процессуальный порядок применения дисциплинарных взысканий, отступление от которого лишает юридической силы всякое наложенное дисциплинарное взыскание.

До наложения взыскания администрация обязана истребовать от нарушителя трудовой дисциплины объяснение по поводу совершенного проступка. Согласно Типовым правилам и статье 149 КЗоТ УССР такое объяснение должно быть в письменной форме. Это правило следует неукоснительно соблюдать, так как объяснение помогает выяснить все обстоятельства, связанные с совершением проступка, разобраться в его причинах, установить, имеется ли вина в действиях работника, являются ли они противоправными, и тем самым избежать необоснованного и незаконного привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Сроки для дачи объяснений в случаях привлечения к дисциплинарной ответственности по правилам внутреннего трудового распорядка не установлены. Однако они должны быть в каждом конкретном случае достаточными для того, чтобы работник мог дать такое объяснение, а администрация имела возможность разобраться в обстоятельствах проступка и объективно его оценить.

В случае отказа работника, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, дать письменные объяснения администрация должна зафиксировать этот отказ в соответствующем акте, самостоятельно изучить обстоятельства совершения дисциплинарного проступка и принять определенное решение.

При привлечении к специальной дисциплинарной ответственности работников учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов за нарушение правил охраны служебных помещений и хранения служебных документов им предоставляется трехдневный срок для дачи необходимых объяснений, по истечении которого администрация вправе (если работник отказывается от дачи объяснений) наложить на него соответствующее взыскание.

Лица, привлекаемые к дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности, имеют право в соответствии с пунктом 9 Положения представить свои объяснения в письменной форме в течение 10 дней со дня извещения их о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Наложение дисциплинарного взыскания оформляется в конечном итоге приказом (распоряжением) по предприятию, учреждению, организации. В приказе должно быть точно указано, за какое именно нарушение трудовой дисциплины и какое дисциплинарное взыскание налагается на работника. При этом дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством, записываются в приказе без всяких изменений и дополнений. Не допускаются, в частности, такие формулировки, как «объявить выговор со строгим предупреждением» или «объявить выговор с предупреждением об увольнении» и т. п.

Объявленное в приказе взыскание сообщается работнику под расписку в трехдневный срок. Приказ о наложении взыскания доводится до сведения работника и в случаях применения дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности, а также по уставам о дисциплине.

Если работник отказывается удостоверить своей подписью то, что ему был объявлен приказ или распоряжение о наложении взыскания, администрация должна составить акт об отказе. Приказ о наложении взыскания доводится до сведения работников данного предприятия или учреждения путем вывешивания его в специально отведенном месте. Приказ не считается сообщенным работнику, если он без его подписи зачитан на общем собрании, производственном совещании или вывешен на доске объявлений.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть

применено одно дисциплинарное взыскание. Законодательством допускается наряду с привлечением к дисциплинарной ответственности за то или иное нарушение трудовой дисциплины (производственное упущение) лишение работника полностью или частично премии, а также лишение годового вознаграждения. Это означает, что один и тот же проступок может служить основанием для привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности. Независимо от того, применялись ли к нарушителю трудовой дисциплины меры общественного воздействия, администрация вправе за данный проступок наложить и соответствующее дисциплинарное взыскание.

Меры взыскания не обязательно применяются в той последовательности, которая указана в нормативных актах, регулирующих тот или иной вид дисциплинарной ответственности. Выбор конкретных мер дисциплинарного взыскания зависит от тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующей работы и поведения работника. Это предполагает знание личных качеств работника, его отношение к труду, тщательное выяснение причин и обстоятельств, повлекших нарушение дисциплины, конкретных мотивов дисциплинарного проступка.

Если в проступках работника содержатся признаки уголовного деяния, администрация обязана сообщить об этом в следственные органы и передать им соответствующие материалы.

По общему правилу дисциплинарные взыскания, в том числе и такие, как временный перевод на нижеоплачиваемую работу, в трудовые книжки работников не записываются. Указанное правило не распространяется на случаи увольнения за нарушение трудовой дисциплины, так как действующее законодательство требует точного воспроизведения всех причин увольнения в соответствии с формулировкой и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

15. В каком порядке можно обжаловать наложение дисциплинарного взыскания?

Для каждого вида дисциплинарной ответственности установлен особый порядок обжалования дисциплинарных взысканий. Те, которые наложены по правилам внутреннего трудового распорядка обжалуются в общем порядке. Он распространяется на большинство рабочих и служащих. В соответствии с ним работник вправе обжаловать наложенное на него взыскание в комиссию по рассмотрению трудовых споров (КТС),

являющуюся первой и обязательной стадией (инстанцией) данного порядка обжалования дисциплинарных взысканий. Если работник не удовлетворен результатом рассмотрения его жалобы в КТС, он может обратиться в течение 10 дней со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии в следующую инстанцию — комитет профсоюза, а затем также в течение 10 дней — в народный суд. Последовательность обращения в указанные инстанции является обязательной. Срок обращения в КТС для обжалования нарушенных прав установлен в три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении. Увольнение, произведенное в порядке наложения взыскания, как и такое, которое осуществлено в других случаях по инициативе администрации, обжалуется в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении непосредственно в народный суд.

В порядке подчиненности разрешаются споры о наложении дисциплинарных взысканий на работников, которые занимают должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, а также работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине. Жалобы о наложении дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности подаются в двухнедельный срок должностному лицу или органу, непосредственно вышестоящему в отношении того должностного лица или органа, которым наложено взыскание. Вышестоящий орган или должностное лицо обязаны рассмотреть жалобу не позднее 10 дней со дня поступления заявления и о результатах рассмотрения немедленно уведомить заинтересованного работника (пункт 42 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). В случае признания дисциплинарного взыскания незаконным вышестоящий в порядке подчиненности орган издает приказ об отмене взыскания, который немедленно направляется работнику и администрации предприятия, учреждения, организации (пункт 43 данного Положения). Обжалование взысканий, наложенных в порядке подчиненности, не приостанавливает их исполнения, кроме постановлений о применении смещения на низшую должность или увольнения от должности. Постановления по жалобам являются окончательными и могут быть пересмотрены только в порядке надзора вышестоящими органами. Естественно, это не исключает возможности для работника, не соглашающегося с результатами рассмотрения его жалобы вышестоящими органами, обратиться за помощью в органы прокуратуры, осуществляющие высший надзор за законностью в стране, а также в соответ-

ствующие профсоюзные органы, призванные защищать интересы всех трудящихся независимо от того, какой порядок обжалования для них установлен.

Жалобы на дисциплинарные взыскания работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, рассматриваются вышестоящим в порядке подчиненности начальником. Как правило, жалобы подаются в письменной форме, но начальник может принять жалобу и в устной форме. Устная жалоба также регистрируется в установленном законом порядке. Для подачи жалобы большинство уставов о дисциплине устанавливают десятидневный со дня объявления взыскания срок и семидневный для рассмотрения ее по существу вышестоящим начальником. Вышестоящий начальник может отменить постановление о наложении взыскания, если убедится в его необоснованности, смягчить или усилить дисциплинарное взыскание, если найдет, что наложенное нижестоящим начальником взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка (например пункт 31 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР).

16. В каком порядке снимается дисциплинарное взыскание?

По общему правилу дисциплинарные взыскания, наложенные на работника, независимо от вида дисциплинарной ответственности, имеют срок действия, или юридическую силу, в течение одного года. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (статья 151 КЗоТ УССР). Такое же правило установлено и для случаев привлечения к дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности и по уставам о дисциплине.

Администрация может издать приказ (распоряжение) о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения годичного срока, если рабочий (служащий) не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

17. Каковы установлены меры материального воздействия за нарушение трудовой дисциплины?

Как указывалось, трудовое законодательство допускает за отдельные нарушения трудовой и производственной дисциплины одновременное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности в виде лишения премий, вознаграж-

дения по итогам работы за год и процентных надбавок за выслугу лет.

Вопросы лишения премий (депремирование) регулируются положениями о премировании рабочих и служащих утверждаемыми на предприятиях (организациях). В соответствии с ними рабочие и служащие лишаются полностью или частично премий в следующих случаях:

а) за нарушение производственных и технологических инструкций, требований по технике безопасности, изготовление недоброкачественной продукции и другие производственные упущения. Перечень производственных упущений, за которые работники могут лишаться премий, устанавливается руководителем предприятия (объединения) по согласованию с комитетом профсоюза;

б) при привлечении к уголовной или административной ответственности или применении мер общественного воздействия за мелкое хулиганство в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 года (Вед. Верховного Совета СССР. 1966. № 30. Ст. 596);

в) за совершение прогула (появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения).

Таким образом, имеется три основания лишения премий. Два из них — производственное упущение и прогул — имеют непосредственное отношение к выполнению трудовых обязанностей. Следует иметь в виду, что любое производственное упущение является нарушением трудовой дисциплины, но не всякое нарушение трудовой дисциплины может быть производственным упущением. Лишать же премий можно лишь за производственные упущения, т. е. за проступки, которые самым непосредственным образом отрицательно сказываются на ходе производства.

Следует отличать такие элементы премиальной системы, как «показатели», «условия», «производственные упущения». Это имеет принципиальное значение для разрешения вопросов о начислении премии, возникновения права на нее, уменьшения размера и лишения премии. Дело в том, что невыполнение показателей и условий премирования (обязательных и дополнительных), совершение производственных упущений влекут разные правовые последствия. Так, при недостижении показателей и несоблюдении обязательных условий премирования исключается сама возможность начисления премии. Работник в этом случае не приобретает на нее право, поэтому здесь нет речи о лишении премии. Не является лишением премии

за производственные упущения и уменьшение ее размера на основании оценки качества работы и личного вклада работника в общие результаты деятельности коллектива, а также уменьшение премии работника за невыполнение дополнительных условий премирования. Во всех указанных выше случаях речь идет не о нарушениях трудовых обязанностей (проступках), а об общей оценке фактических результатов труда. Другое дело, когда работник выполнил все установленные положением о премировании показатели и условия премирования, приобретя право на премию, но допустил по собственной вине нарушение производственного характера. В этом случае речь идет об оценке личной дисциплинированности работника и о возможности применить к нему материальные санкции — лишение премии полностью или частично. Таким образом, из трех указанных выше элементов премиальной системы непосредственное отношение к уровню дисциплинированности имеет только производственное упущение. Только с ним закон связывает возможность наступления материальной ответственности в виде лишения премии.

Кроме производственных упущений, лишение премии полностью или частично наступает, как указывалось выше, за совершение прогула (появление на работе в нетрезвом состоянии). При этом следует учесть, что работники, допустившие прогул, согласно пункту 26 Типовых правил внутреннего трудового распорядка лишаются премии полностью или частично в обязательном порядке.

Лишение или снижение размера премии оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться за тот расчетный период, в котором было совершено упущение на работе. Издание приказа обусловливает необходимость выяснения причин совершения производственного проступка, установления в нем вины работника.

В новых условиях хозяйствования значительное распространение получило поощрение рабочих и служащих за общие результаты работы предприятия по итогам за год. Порядок и условия выплаты этого вознаграждения, уменьшения его размера или лишения полностью регулируются специальными положениями, разрабатываемыми на предприятиях на основе Рекомендаций Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 10 августа 1983 года. В соответствии с Рекомендациями и положениями, действующими на предприятиях, размер годового вознаграждения (13 зарплата) может быть увеличен или уменьшен по согласованию с профкомом до 25 процентов в зависимости от

личных результатов труда работника. При этом уменьшение размера вознаграждения до 25 процентов, как и уменьшение премии до 25 процентов в зависимости от общих личных результатов, не является материальной ответственностью работника.

Лишение полностью или частично вознаграждения за год в виде материального наказания возможно в следующих случаях: а) при производственных упущениях и нарушениях трудовой дисциплины; б) при выпуске товаров народного потребления, возвращенных вследствие их низкого качества; в) при привлечении к административной или уголовной ответственности, а также к мерам общественного воздействия за хулиганство и пьянство. При этом в первых двух случаях виновные работники лишаются вознаграждения полностью или частично, в третьем случае — полностью.

Следовательно, если лишение премий полностью или частично допускается только за производственное упущение и прогул, то лишение полностью или частично годового вознаграждения возможно и за производственные упущения, и за нарушения трудовой дисциплины.

Лишение вознаграждения за год, как и премий, в качестве материального наказания должно оформляться приказом с указанием причин и оснований лишения. Лишение вознаграждения за нарушение трудовой дисциплины предполагает предварительное наложение на работника дисциплинарного взыскания в течение учетного года. За совершение прогула работник может быть лишен годового вознаграждения полностью или частично независимо от применения мер дисциплинарного воздействия и лишения производственной премии полностью или частично.

18. Каковы применяются меры общественного воздействия за нарушение трудовой дисциплины?

Большое значение в укреплении трудовой дисциплины в условиях перестройки имеет общественное мнение, деятельность в этом направлении общественных организаций и трудовых коллективов. В соответствии со статьей 56 Основ законодательства о труде, статьей 152 КЗоТ УССР администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда, общественной организации и трудового коллектива. Основными мерами общественного воздействия являются меры, применяемые товарищеским судом, который имеет право: обязать нарушителя принести

публичное извинение потерпевшему или коллективу; объявить товарищеское предупреждение; объявить общественное порицание; объявить общественный выговор с опубликованием или без опубликования в печати; поставить перед руководством предприятия вопрос о переводе нарушителя на нижеоплачиваемую работу или о смещении на низшую должность и др.

К мерам общественного воздействия относятся и меры, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины общественными организациями в соответствии с уставами и положениями о них. В этой связи администрация может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины той общественной организации, которая согласно своему уставу или положению вправе применять меры общественного воздействия за нарушение трудовой дисциплины. Такими общественными организациями являются профсоюзные и комсомольские организации, на общих собраниях которых и на заседаниях их комитетов могут рассматриваться конкретные факты нарушения трудовой дисциплины и применяться взыскания, предусмотренные соответствующим уставом, а также трудовой коллектив, действующий в соответствии с Законом о трудовых коллективах.

Так, согласно пункту 12 Устава профессиональных союзов СССР за недисциплинированность и недостойное поведение на производстве профсоюзными органами к члену профсоюза могут быть применены следующие меры общественного воздействия: постановка на вид, выговор и как крайняя мера — исключение из членов профсоюза.

В соответствии со статьей 9 Закона о трудовых коллективах трудовые коллективы обеспечивают создание обстановки нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, проявляют строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности; применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины следующие меры общественного взыскания: товарищеское замечание, общественный выговор. Трудовые коллективы вправе передать материал о нарушителях трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда. Кроме того, трудовые коллективы могут ставить вопросы о привлечении в соответствии с законодательством нарушителей трудовой дисциплины к ответственности, включая временный перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение, о лишении их полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы и за выслугу лет, дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, о возмещении материального ущерба, причинен-

ного предприятию, учреждению, организации, о переносе очередности предоставления жилой площади и применении других предусмотренных законодательством мер воздействия.

Трудовой коллектив вправе снимать наложенное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

В настоящее время к нарушителям трудовой дисциплины, прогульщикам и пьяницам широко применяются такие меры воздействия, как лишение путевок в санатории и дома отдыха, перенос отпуска и очереди на получение жилплощади. Хотя такие меры воздействия и не предусмотрены в законодательстве и в уставах общественных организаций, однако они не противоречат статье 55 Основ законодательства о труде и статье 145 КЗоТ УССР о предоставлении в первую очередь льгот и преимуществ в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания передовым работникам.

Ныне эта практика получила одобрение и официальное закрепление. В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» от 13 декабря 1979 года (СП СССР. 1980. № 3. Ст. 17) руководителям предприятий (объединений), организаций прямо рекомендуется применять указанные меры воздействия к злостным нарушителям трудовой дисциплины. Эта позиция нашла свое отражение и в постановлении Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» от 28 июля 1983 года.

Глава VII

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ИМУЩЕСТВУ ПРЕДПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С РАБОТОЙ

1. Что следует понимать под материальной ответственностью рабочих и служащих?

Гражданин СССР обязан беречь и укреплять социалистическую собственность, бороться с хищениями и расточительством государственного и общественного имущества, бережно

относиться к народному добру (статья 61 Конституции СССР). Эта конституционная обязанность детализируется и уточняется действующим трудовым законодательством относительно рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений, организаций, которым вверено социалистическое имущество в связи с выполняемыми ими трудовыми функциями.

Материальная ответственность рабочих и служащих — один из видов юридической ответственности, выражающейся в обязанности рабочих и служащих возместить полностью или частично имущественный ущерб, причиненный по их вине вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения ими трудовых обязанностей предприятию (учреждению, организации), в котором они работают.

Наиболее существенными признаками материальной ответственности рабочих и служащих являются:

1) субъектом материальной ответственности может быть только работник, состоящий в трудовых правоотношениях с предприятием (учреждением, организацией), которому причинен ущерб;

2) в большинстве случаев установлены предельные размеры возмещения ущерба по отношению к получаемой работником заработной плате;

3) материальная ответственность наступает только при наличии вины работника в причинении ущерба;

4) взысканию подлежит только прямой действительный ущерб;

5) работник не несет ответственности за ущерб, который можно отнести к категории нормального производственно-хозяйственного риска;

6) установлены специальные сокращенные сроки взыскания ущерба.

2. Какими нормативными актами регулируется материальная ответственность рабочих и служащих?

Основными правовыми актами, регулирующими материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, организации, учреждению, являются Основы законодательства о труде (статьи 49, 50, 89, 93, 106 и др.), Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 года (с последующими допол-

нениями) и кодексы законов о труде союзных республик (статьи 130—138 и КЗоТ УССР). Кроме того, отдельные правовые нормы содержатся в гражданско-процессуальных кодексах союзных республик, постановлениях Совета Министров СССР, Советов Министров союзных республик, постановлениях Госкомтруда СССР и ВЦСПС и в некоторых других нормативных актах.

3. Какие основания и условия материальной ответственности рабочих и служащих?

Основанием для привлечения к материальной ответственности рабочих и служащих является нанесение ими противоправными действиями прямого действительного имущественного ущерба предприятию, учреждению или организации. Виновные работники, таким образом, несут ответственность за ущерб, связанный с непроизводительными расходами предприятия, понесенными вследствие невыполнения работниками своих трудовых обязанностей. Так, если по вине работника был поломан станок, то прямым ущербом является стоимость ремонта станка. Требование же о возмещении стоимости продукции, которую можно было бы выпустить за время простоя станка, является незаконным, поскольку это уже требование о возмещении упущенной выгоды, взыскание которой с работника трудовым законодательством не предусмотрено. Не допускается привлечение работника к материальной ответственности и за простои станка или машины вследствие его прогула, поскольку он не причинил прямого действительного ущерба.

В Положении о материальной ответственности предусмотрено, что законодательством Союза ССР может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного предприятию, учреждению, организации хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, когда фактический размер ущерба повышает его номинальный размер.

Следует иметь в виду, что ущерб, причиненный недостачей всех видов билетов, талонов, абонементов и других знаков, предназначенных для расчетов населения за услуги, исчисляется из номинальной стоимости недостающих знаков (постановление Совета Министров СССР от 12 июля 1973 года № 486 — СП СССР. 1973. № 17. Ст. 92).

Материальная ответственность рабочих и служащих может иметь место в каждом отдельном случае лишь при одновре-

менном наличии строго установленных условий. Во-первых, такая ответственность предполагает противоправность поведения работника, означающая, что ущерб причинен вследствие нарушения или неисполнения рабочим или служащим возложенных на него в установленном порядке (законом, правилами внутреннего распорядка, инструкциями и другими правовыми актами) трудовых обязанностей. Если работник в связи с причиненным ущербом привлечен к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, то это уже является доказательством противоправности его поведения.

Следует иметь в виду, что существует ряд обстоятельств, исключающих противоправность действий работника, хотя на первый взгляд они могут показаться противоправными. К ним относится, например, выполнение определенной трудовой обязанности или приказа администрации. Например, если санитарный врач обоснованно дал распоряжение уничтожить непригодные продукты или ветеринарный врач распорядился уничтожить больной скот, то они не несут материальной ответственности, поскольку обязаны были совершить указанные действия.

При выполнении приказа администрации действует общее правило — невыполнение незаконных приказов и распоряжений администрации не является нарушением трудовой дисциплины. Если работник все же выполнил такое распоряжение, не зная о его незаконности, и этим причинил ущерб, то он освобождается от материальной ответственности. В случае, когда незаконность распоряжения была очевидной, работник должен нести материальную ответственность вместе с руководителем, отдавшим это распоряжение.

Также исключает противоправность действий работника нормальный производственно-хозяйственный риск, если он был обоснованно направлен на достижение полезного результата.

В случае, когда работник действует в состоянии крайней необходимости, его поведение не является противоправным. Имеются в виду такие действия, которые работник должен был предпринять, чтобы предотвратить возникшую опасность для социалистической или личной собственности, жизни и здоровья людей. Например, водитель автомашины с целью предотвращения наезда на человека повредил автомобиль.

На работника не может быть возложена материальная ответственность и за ущерб, возникший вследствие стихийного бедствия — землетрясения, наводнения, пожара и т. п., если при этом он надлежаще выполнил свои трудовые обязанности.

Противоправность поведения работника исключается также в случае отсутствия надлежащих условий труда, если работник своими силами не мог исправить создавшееся положение и своевременно поставил об этом в известность администрацию.

Во-вторых, должна быть причинная связь между противоправным поведением работника и причиненным ущербом. Установление причинной связи подтверждает, что ущерб причинен противоправными действиями именно этого работника, т. е. что его противоправное поведение было причиной ущерба, а ущерб — следствием противоправных действий.

Иногда бывает, что поведение работника привело к причинению ущерба вследствие случайного стечения обстоятельств. Такие действия (бездействия) не могут быть основанием для возложения на рабочего или служащего ответственности, поскольку отсутствует причинная связь между его действиями и ущербом.

В-третьих, должна быть установлена вина работника, который причинил ущерб. Если противоправность характеризует объективную сторону действия (бездействия), т. е. их несоответствие действующим правовым нормам, то виновность — субъективную сторону, т. е. определенное состояние воли работника, который совершил данное действие. Виновным признается всякое противоправное действие работника, совершенное с умыслом или по неосторожности, приведшее к нанесению материального ущерба. Незнание закона не освобождает работника от ответственности и не свидетельствует об отсутствии его вины.

В то же время на работника нельзя возлагать ответственность за действия, последствия которых он не мог и не должен был предвидеть.

4. Какие виды материальной ответственности рабочих и служащих?

Трудовое законодательство устанавливает два основных вида материальной ответственности рабочих и служащих: ограниченную и полную.

Для ограниченной материальной ответственности характерным является причинение ущерба в основном вследствие небрежности. Размер этого вида материальной ответственности ограничен законом. При этом ограничения установлены не по отношению к ущербу, а относительно заработной платы работника. Если размер причиненного ущерба меньше, чем установленная для его возмещения часть заработной платы, то

работник возмещает его полностью. Материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не превышающего среднего месячного заработка рабочего или служащего является основным видом материальной ответственности. Все другие ее виды и другие размеры возмещения ущерба следует считать исключением.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка, но не более полного размера причиненного ущерба, допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Союза ССР. Поэтому, если в законах и нормативных актах говорится о материальной ответственности работника без уточнения ее вида и специальным правовым актом не установлен другой вид ответственности, должна применяться материальная ответственность в размере действительного ущерба, но не более среднего месячного заработка работника. Поскольку в законе речь идет о среднем месячном заработке работника, то при установлении максимального размера ответственности учитываются и такие выплаты, полученные работником, как премия, заработок за сверхурочную работу и др.

По субъектам материальная ответственность подразделяется на индивидуальную и коллективную (бригадную).

5. Кто и за что несет ограниченную материальную ответственность?

В соответствии с законодательством Союза ССР ограниченную материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут:

1) рабочие и служащие за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители, если ущерб причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

При этом работники, которые непосредственно причинили ущерб, должны сами возместить его в пределах, установленных законом. А лица административного персонала в этих случаях несут материальную ответственность в размере своего среднего заработка лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными виновниками. Общая сумма, которая должна быть возмещена, не может превышать размер причиненного ущерба.

6. Кто и за что несет полную материальную ответственность?

В соответствии с законодательством Союза ССР рабочие и служащие несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации, во-первых, тогда, когда между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены с работниками, достигшими 18-летнего возраста и занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 года № 447/24 утверждены Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им на хранение, для обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

В Перечень включены следующие должности: заведующие кассами; заведующие кладовыми ценностей; заведующие камерами хранения; заведующие складами и их заместители; старшие контролеры-кассиры и контролеры-кассиры; старшие контролеры и контролеры; старшие кассиры и кассиры, а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров;

заведующие сберегательными кассами первого разряда и заведующие операционными частями центральных сберега-

тельных касс; начальники отделов; старшие инспектора и инспектора отделов по проверке и уничтожению погашенных ценных бумаг республиканских главных управлений и управлений гострудсберкасс СССР; старшие эксперты и эксперты, старшие инспектора республиканских главных управлений гострудсберкасс СССР, осуществляющие экспертизу и оплату выигравших билетов денежно-вещевых лотерей; главные эксперты, старшие эксперты и эксперты, старшие инспектора и инспектора отдела экспертизы ценных бумаг Правления гострудсберкасс СССР, старшие инспектора депозитного отдела Правления гострудсберкасс СССР;

заведующие (директора, при отсутствии заведующих отделами и секциями) магазинами и их заместители; начальники цехов и участков предприятий торговли и их заместители;

начальники товарных и товарно-перевалочных участков; старшие товароведы, непосредственно обслуживающие товарные ценности; заведующие предприятиями общественного питания и их заместители; заведующие производством, начальники цехов (участков) и их заместители, старшие администраторы и администраторы залов (метрдотели) предприятий общественного питания; заведующие заготовительными пунктами; заведующие сепараторными отделениями, заведующие аптечными учреждениями и их заместители; заведующие отделами аптечных учреждений и их заместители; заведующие аптечными пунктами первой группы; провизоры-технологи (рецептары-контролеры), фармацевты (ручнисты); старшие медицинские сестры структурных подразделений учреждений здравоохранения; заведующие хозяйством и коменданты зданий, осуществляющие хранение материальных ценностей; агенты по снабжению, экспедиторы по перевозке грузов; инкассаторы.

В Перечень включены следующие работы:

работы по приему от населения всех видов платежей и выплат денег не через кассу;

работы по приему на хранение, обработку, по отпуску материальных ценностей на складах, базах (нефтебазах), автозаправочных станциях, в холодильниках, пищеблоках, хранилищах, заготовительных (приемных) пунктах, товарных и товарно-перевалочных участках, камерах хранения, кладовых и гардеробах; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждениях, пансионатах, кемпингах, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских учреждениях, спортивно-оздоровительных и

туристских организациях; пионерских лагерях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов;

работы по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения;

работы по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже независимо от форм торговли и профиля предприятия (организации);

работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче или сдаче (Бюл. текущего законодат. 1978. Январь. С. 21—24).

Договор о полной материальной ответственности должен предусматривать не только обязанности работника (нести полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему предприятием, организацией, учреждением материальных ценностей; бережно относиться к этим ценностям; своевременно сообщать администрации о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности ценностей; участвовать в инвентаризации вверенных ему ценностей), но и следующие обязанности администрации; создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей; знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих; проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями предприятия, учреждения, организации. Договор составляется в двух экземплярах, из которых первый находится у администрации, а второй — у работника.

Во-вторых, полная материальная ответственность наступает тогда, когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам. При получении работником ценностей под отчет он должен полностью за них отчитаться перед администрацией предприятия, учреждения, организации,

т. е. представить документы об отгрузке груза, сдаче полученных ценностей на склад, использовании их на производстве по распоряжению администрации и т. д. В случае недостачи, порчи полученного наступает полная материальная ответственность. При этом не имеет значения вид имущества и цель его получения (транспортировка, хранение, отправка и пр.).

В-третьих, такая ответственность наступает в случае, когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. Из содержания закона вытекает, что материальная ответственность за такие деяния не ограничивается ни определенным кругом работников, ни характером работы, ни характером деятельности предприятия, учреждения, организации. Для привлечения к материальной ответственности в полном размере достаточно установить наличие при причинении ущерба уголовно наказуемых действий работника. Факт наличия уголовно наказуемых действий работника может установить только суд или прокурорско-следственные органы в порядке уголовного судопроизводства. Сама же администрация этот вопрос решать не вправе.

Работник может и не нести из-за определенных обстоятельств наказания в уголовном порядке. Однако, если в судебных или прокурорских постановлениях указано о наличии таких действий, то это является основанием для возбуждения вопроса о привлечении работника к полной материальной ответственности.

В случае вынесения работнику оправдательного приговора администрация не лишена возможности ставить вопрос о взыскании с него убытков, но уже по другим основаниям, например, в связи с тем, что он несет полную материальную ответственность на основании специального закона.

В-четвертых, работник привлекается к полной материальной ответственности тогда, когда он ущерб причинил в нетрезвом состоянии.

В-пятых, такая ответственность наступает тогда, когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий или продукции (в том числе при их изготовлении), а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование. Эта разновидность полной материальной ответственности, в отличие от материальной ответственности работника в размере среднего месячного заработка за уничтожение или повреждение тех же

материальных ценностей по небрежности, характеризуется более опасной формой вины работника, действия которого являются умышленными, так как работник осознает последствия своих противоправных действий и желает или допускает их наступление.

В-шестых, в соответствии с законодательством Союза ССР на работника может быть возложена полная материальная ответственность на основании специальных законов за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.

В соответствии со специальными законами полную материальную ответственность несут лишь некоторые категории работников, независимо от того, привлекались ли они к уголовной ответственности, и от наличия письменного договора о полной материальной ответственности.

Рассматривая в этом случае вопрос о материальной ответственности, нужно точно установить принадлежность работника к категории лиц, для которых специальным законом предусмотрена полная материальная ответственность, и то, за какое имущество от отвечает. Под «специальным законом» следует подразумевать не только нормативный акт, принятый высшим органом государственной власти — Верховным Советом СССР или Верховным Советом союзной республики, но и постановления правительства и уполномоченных государственных органов. По специальным законам к таким лицам относятся некоторые работники торговых предприятий и складов, кассиры, работники органов связи.

Так, незаконно выплаченные руководителям предприятий и хозяйственных организаций, главным бухгалтерам, начальникам плановых и финансовых отделов премии должны быть взысканы с них, если они выданы на основании обнаруженных в отчетах приписок. Полную материальную ответственность несут также лица, виновные в гибели лошадей, крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, принадлежащих колхозам и совхозам. Эти лица отвечают в размере однократной стоимости скота по закупочным ценам, а в случае гибели племенного или улучшенного скота — по ценам на племенную и местную улучшенную породу. С лиц, виновных в хищении скота, ущерб взыскивается в размере полуторной стоимости его по закупочным ценам. Лица, виновные в гибели скота, могут возместить ущерб путем сдачи колхозу или совхозу равноценного скота.

В-седьмых, полная материальная ответственность наступает тогда, когда ущерб, причиненный работником не при ис-

полнении трудовых обязанностей. Для возложения такой ответственности не требуется, чтобы работник был материально ответственным лицом, отвечал за ущерб на основании специального закона или письменного договора. Не имеет также значения наличие в его действиях, причинивших ущерб, признаков деяний, преследуемых в уголовном порядке. Для возложения на работника такой ответственности достаточен сам факт причинения ущерба не при исполнении служебных обязанностей. Если, например, работник во время работы совершил хулиганские действия и было повреждено оборудование, то он обязан полностью возместить ущерб.

8. Какую материальную ответственность несут должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу?

В соответствии со статьей 238 КЗоТ УССР суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда либо вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении работника на работе. Размер возмещения ущерба в этих случаях не может превышать 3-х месячных окладов должностного лица.

К такой материальной ответственности могут привлекаться только должностные лица, которые произвели незаконное увольнение или перевод работника, то есть подписали распоряжение об этом. Ответственность не могут нести другие лица (например, работники, которые готовили материалы для увольнения, составляли проект приказа).

8. Какой порядок и условия возложения коллективной (бригадной) материальной ответственности?

При совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (статья 135^2 КЗоТ УССР).

Такая материальная ответственность устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Письменный договор о бригадной материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива бригады. Хотя вся бригада в случае обнаружения ущерба возмещает его полностью, каждый ее член отвечает материально пропорционально тарифной ставке или окладу и фактически отработанному времени в составе бригады в период, когда был причинен ущерб. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типовой договор об этой ответственности утвержден Госкомтрудом СССР совместно с ВЦСПС.

9. Какой порядок определения размера ущерба?

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб исчисляется по государственным розничным ценам. При отсутствии на данный вид материальных ценностей розничных цен ущерб определяется по ценам, исчисленным в порядке, установленном Государственным комитетом СССР по ценам.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров. Виновный в причинении ущерба работник может возместить ущерб не только в денежном выражении, но и в натуре. Как правило, причиненный ущерб исчисляется по ценам, существовавшим не в момент причинения ущерба, а на день разрешения вопроса о материальной ответственности.

Размер возмещенного ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности (статья 135^3 КЗоТ УССР).

При определении размера возмещения ущерба принимаются во внимание нормы естественной убыли. Эти нормы устанавливаются в централизованном порядке министерствами и

ведомствами для отдельных видов ценностей с учетом характера операций, которые осуществляются с ними.

Применение норм естественной убыли означает, что размер ущерба может быть уменьшен на определенное количество данных ценностей. Нормы естественной убыли не применяются в отношении штучных товаров, которые переданы в торговую сеть, а также товаров, списанных актами вследствие порчи, снижения качества, повреждения тары и в других случаях, определяемых ведомственными правовыми актами.

Следует иметь в виду, что суды, не имея права изменять виды и максимальные размеры материальной ответственности, могут в определенных случаях, с учетом конкретной обстановки, при которой был причинен ущерб, и материального состояния работника, снижать размер денежных сумм, которые подлежат взысканию.

Под «конкретной обстановкой» следует понимать: а) не обеспечение надлежащих условий хранения переданных работнику на хранение ценностей (например, отсутствие складского помещения, недостаточная техническая оснащенность и др).; б) отсутствие у работника определенного опыта работы, а также то, что администрация не оказала ему соответствующей помощи; в) запущенность бухгалтерского учета по вине администрации; неправильная организация труда и др.

Таким образом, закон, говоря об учете конкретной обстановки, при которой причинен ущерб, имеет в виду такие обстоятельства, которые в определенной мере не зависят от самого работника.

Известно, что основным источником дохода трудящихся является заработная плата. Поэтому закон при возмещении ущерба допускает учет материального состояния работника, за исключением случаев, когда ущерб причинен хищением, растратами и присвоением государственного и общественного имущества. Однако учет материального состояния работника не дает оснований для полного освобождения его от возмещения ущерба.

Особый порядок определения размера возмещения ущерба установлен для случаев, когда он причинен уголовно наказуемыми действиями нескольких работников, при условии, что они имели единое намерение причинить ущерб. В этих случаях применяется солидарная ответственность, суть которой заключается в том, что предприятие или организация вправе требовать возместить ущерб как всеми виновными работниками, так и каждым из них в отдельности полностью или частично.

Однако солидарная ответственность не может быть возложена на лица, которые хотя и осуждены по одному делу, но за самостоятельные преступления, не связанные между собой общим намерением. Нельзя применять солидарную материальную ответственность и к лицам, одни из которых осуждены за хищение, а другие — за некорыстные преступления, хотя бы действия последних в определенной мере и способствовали преступлению первых.

Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен предприятием, учреждением, организацией, с которыми он находится в трудовых отношениях, то на такого работника может быть возложена обязанность возместить данный ущерб в пределах, предусмотренных законом. Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием, учреждением, организацией сумм третьему лицу.

Определение размера ущерба и порядка его возмещения следует отличать от ограничений в удержаниях из заработной платы на погашение причиненного ущерба. Трудовым законодательством установлено, что при каждой выплате заработной платы общий размер всех вычетов не может превышать 20 процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством Союза ССР и Украинской ССР,— 50 процентов заработной платы. При удержаниях по нескольким исполнительным документам за рабочим или служащим во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработка. Однако все эти ограничения не распространяются на вычеты при отбывании наказания в виде исправительных работ.

Удержания в возмещении ущерба вообще не могут быть обращены на следующие суммы, причитающиеся работнику:

на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении, и компенсацию за неиспользованный отпуск;

на компенсационные выплаты в связи со служебной командировкой, переводом, приемом или направлением на работу и другую местность, в связи с изнашиванием инструментов, принадлежащих работнику, и другие компенсации, предусмотренные законодательством;

на премии, носящие единовременный характер; государственные пособия многодетным и одиноким матерям, а также пособия на детей малообеспеченных семей; пособие на рождение ребенка и на погребение, выплачиваемые по социальному страхованию;

на пенсии, кроме случаев взыскания ущерба по решению суда.

10. Какой порядок возмещения ущерба?

Возмещение ущерба с рабочего или служащего может быть произведено на основании распоряжения администрации, учреждения, организации, решения районного (городского) народного суда, решения товарищеского суда, постановления комитета народного контроля о денежном начете.

Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации, вышестоящего в порядке подчиненности органа в отношении руководителей и их заместителей путем удержания из заработной платы работника.

Распоряжение об удержании из заработной платы должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения его работнику.

По истечении двухнедельного срока со дня обнаружения ущерба удержание из заработной платы по распоряжению администрации не производится, а вопрос о возмещении ущерба может быть рассмотрен по заявлению администрации районным (городским) народным судом.

Если работник не согласен с удержанием из заработной платы или его размером, трудовой спор по заявлению работника рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством, то есть в комиссии по трудовым спорам, профсоюзном комитете, а в случае необходимости — в районном (городском) народном суде. Рабочие и служащие могут обращаться в комиссию по трудовым спорам в трехдневный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своих прав.

Администрация может обратиться с заявлением о взыскании с рабочего или служащего причиненного им ущерба непосредственно в народный суд, то есть без обращения в комиссию по трудовым спорам и профсоюзный комитет.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, установлен срок в один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Те же сроки применяются и при обращении в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков суд может восстановить их.

Иски о взыскании ущерба рассматриваются в соответствии с правилами, установленными Гражданским процессуальным кодексом УССР, если иск предъявлен в уголовном процессе,— по правилам Уголовно-процессуального кодекса УССР.

Вопрос о возмещении ущерба работником рассматривается товарищеским судом одновременно с рассмотрением дела о нарушении трудовой дисциплины, вследствие которого был причинен ущерб. Товарищеский суд может обязать виновного возместить ущерб в сумме, которая не превышает 50 рублей. При этом вид материальной ответственности не имеет значения. Но товарищеский суд может произвести взыскание только в размере, который не превышает установленного законом.

Решение товарищеского суда исполняется в указанный им же срок, но с таким расчетом, чтобы работник имел возможность обжаловать его в соответствующий профсоюзный комитет.

В случае невыполнения решения товарищеского суда добровольно председатель товарищеского суда направляет дело народному судье, который после проверки законности взыскания ущерба может выдать исполнительный лист для принудительного исполнения решения товарищеского суда судебным исполнителем.

В случае же незаконности решения товарищеского суда народный судья мотивированным постановлением отказывает в выдаче исполнительного листа, о чем сообщает товарищескому суду. Товарищеские суды не имеют права рассматривать вопросы о взыскании ущерба, если по этому же требованию вынесено решение народным судом.

С другой стороны, народный суд обязан прекратить заведенное им дело, если товарищеский суд принял решение в пределах своей компетенции по спору между теми же сторонами, о том же предмете спора и по тем же основаниям.

Особым видом возмещения вреда являются денежные начеты на основании постановления комитета народного контроля. Постановления комитетов народного контроля о денежных начетах являются обязательными для исполнения государственными и общественными предприятиями, учреждениями, организациями. В соответствии с Положением о производстве денежных начетов комитетами народного контроля, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 28 августа 1981 года № 612 (Ведомости Верхов. Совета СССР. 1981. № 35. Ст. 1017), денежные начеты на должностных лиц могут производиться Комитетом народного контроля СССР, комитетами народного контроля союзных и автономных рес-

публик, краевыми комитетами народного контроля, комитетами народного контроля автономных областей и автономных округов, районными, городскими, районными в городах комитетами народного контроля, комитетами народного контроля объединений, предприятий, учреждений, организаций.

Денежные начеты производятся на должностных лиц, которые причинили своими неправильными действиями или нераспорядительностью материальный ущерб государству, колхозам, кооперативным и иным общественным организациям.

Денежные начеты за ущерб производятся в размере причиненного ущерба, но не свыше трех месячных окладов должностного лица, на которое производится начет.

Размер денежных начетов за ущерб, причиненный совместно несколькими должностными лицами, определяется отдельно в отношении каждого из этих лиц в зависимости от степени их виновности.

В случае привлечения должностных лиц на основании материалов народного контроля к уголовной ответственности денежные начеты не производятся, а причиненный действиями этих лиц ущерб определяется и взыскивается судом. Денежный начет не производится также в случаях, когда действующим законодательством установлена полная материальная ответственность должностных лиц за причиненный ущерб и размер ущерба превышает три месячных оклада должностного лица. В этих случаях комитетами народного контроля дается указание администрации объединения, предприятия, учреждения, организации либо вышестоящему органу о взыскании причиненного ущерба в установленном законом порядке.

Взыскание денежного начета осуществляется бухгалтерией по месту работы должностного лица на основании выписки из постановления комитета народного контроля в размере каждый раз не более 20 процентов месячной заработной платы до полного погашения денежного начета.

С лиц, которые полностью не погасили денежные начеты и перешли на другую работу, взыскание производится на новом месте работы. В случае невозможности взыскания денежного начета из заработной платы лиц, на которых сделан начет, руководитель, главный (старший) бухгалтер предприятия, учреждения, организации обязаны направить документы судебному исполнителю для обращения взыскания на имущество указанных лиц.

Ответственность за своевременное взыскание денежных начетов и перечисление удержанных сумм в бюджет колхозам, межколхозным либо иным кооперативным или общественным

предприятиям возложена на руководителей и главных бухгалтеров предприятий, учреждений, организаций.

Контроль за своевременным взысканием денежных сумм по денежным начетам комитетов народного контроля осуществляется районным или городским финансовым отделом по месту нахождения предприятия, которое производит удержание денежного начета.

Глава VIII

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ИХ ЗДОРОВЬЯ

1. Какими нормативными актами регулируется материальная ответственность за ущерб, причиненный здоровью?

Прежде всего эта ответственность регулируется статьей 67 Основ законодательства о труде и статьей 173 КЗоТ УССР. Более подробно вопросы указанной ответственности регламентируются Правилами возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с использованием ими трудовых обязанностей, утвержденными постановлением Совета Министров СССР от 3 июля 1984 года № 690 (СП СССР. 1984. № 24. Ст. 128) и Инструкцией о порядке применения настоящих Правил, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 13 февраля 1985 года № 50/П—2 (Бюл. нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1985. № 11. С. 19—33). В этих актах отражена тенденция последовательного расширения гарантий защиты прав и законных интересов граждан.

Обязательным для администрации предприятий, организаций, а также органов по рассмотрению споров являются руководящие разъяснения Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда УССР, в частности постановлением Пленума Верховного Суда СССР от 5 сентября 1986 года «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья».

2. Какие основания материальной ответственности за ущерб причиненный здоровью?

Предприятия, учреждения, организации[1] несут материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья[2], если это связано с исполнением ими трудовых обязанностей и происшедшим по вине организации как на территории этой организации, так и за ее пределами.

Организация освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что он причинен не по ее вине. Трудовое увечье считается наступившим по вине организации, если оно произошло вследствие необеспечения администрацией здоровых и безопасных условий труда.

Доказательством вины организации могут служить: акт о несчастном случае на производстве; приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия; заключение технического инспектора труда либо других должностных лиц (органов), осуществляющих контроль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства о труде, о причинах трудового увечья; медицинское заключение о профессиональном заболевании; решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на виновных лиц; постановление профсоюзного комитета о возмещении организацией бюджету государственного социального страхования расходов на выплату рабочему или служащему пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем; другие документы, а также показания свидетелей. Если трудовое увечье наступило не только по вине организации, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения ущерба уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего.

При определении степени вины потерпевшего в процентах администрация обязана учитывать заключение комиссии по охране труда профсоюзного комитета организации по этому вопросу. Заключение комиссии администрация вправе обжаловать в профсоюзный комитет.

---

[1] В дальнейшем предприятие, учреждение, организация будут именоваться «организацией».

[2] В дальнейшем — «трудовое увечье».

3. Кто имеет право на возмещение ущерба с трудовым увечьем?

Право на возмещение вреда имеют рабочие и служащие, утратившие полностью или частично трудоспособность вследствие трудового увечья или иного повреждения здоровья, связанного с их работой, независимо от признания их инвалидами. Такое же право имеют лица, получившие трудовое увечье в период производственного обучения (практики) и лица, которые в качестве временных работников выполняли работы в колхозе по договору.

В случае смерти потерпевшего право на возмещение ущерба имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 8 лет.

Нетрудоспособными считаются: несовершеннолетние лица, не достигшие 16 лет (учащиеся — 18 лет); мужчины, достигшие 60 лет и женщины — 55 лет, либо признанные в установленном порядке инвалидами. Несовершеннолетние дети умершего, на содержание которых умерший выплачивал или обязан был выплачивать алименты, признаются состоящими на его иждивении.

Другие лица имеют право на получение возмещения ущерба в связи с утратой кормильца, при условии, что часть заработка погибшего, которая припадала на каждого из них, была основным и постоянным источником их существования. В случае смерти гражданина, который получал возмещение за повреждение здоровья, его нетрудоспособные иждивенцы имеют право на возмещение ущерба в связи с утратой кормильца, если по заключению врачебной экспертизы смерть кормильца является следствием повреждения здоровья, за которое ему выплачивалось возмещение.

4. Какой порядок определения размера ущерба, подлежащего возмещению?

Размер возмещения ущерба при потере потерпевшим прежнего заработка или уменьшения его в связи с трудовым увечьем или профзаболеванием определяется в процентах к этому заработку, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности (способности к труду по

своей профессии). Если в связи с трудовым увечьем потерпевшему назначена пенсия по инвалидности, то размер возмещения ущерба снижается на сумму этой пенсии.

Пенсии по другим основаниям, назначенные потерпевшему как до, так и после наступления трудового увечья, при определении размера возмещения ущерба подлежат зачету в части, равной пенсии по инвалидности, на которую потерпевший имеет право в связи с трудовым увечьем.

В случае, когда потерпевший предпочитает получать пенсию по другому основанию (например, по старости, за выслугу лет), отдел социального обеспечения обязан выдать потерпевшему или организации справку о размере пенсии по инвалидности в связи с данным увечьем, на которую потерпевший имеет право. В тех случаях, когда потерпевшему пенсия по инвалидности, назначенная до наступления трудового увечья, увеличивается в связи с трудовым увечьем, зачету при определении размера возмещения ущерба подлежит сумма, на которую повышается размер пенсии.

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение ущерба в связи с его смертью, ущерб определяется в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом доли, приходившейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение ущерба.

Для определения размера возмещения ущерба каждому из лиц, имеющих право на это возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на указанных лиц, делится на число этих лиц и из полученной суммы вычитается назначенная пенсия по случаю потери кормильца (или соответствующая доля этой пенсии).

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на получение возмещения ущерба, его размер определяется в следующем порядке: если средства на содержание взыскивались на основании решения суда, то возмещение ущерба определяется в сумме назначенной судом; если средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение ущерба устанавливается с учетом материального положения нетрудоспособных лиц и возможностей умершего при жизни оказывать им помощь. Если право на возмещение ущерба имеют одновременно нетрудоспособные лица, состоявшие на его иждивении, то сначала определяется возмещение ущерба для лиц, не состоявших на иждивении умершего. Установленная им сумма

возмещения ущерба исключается из заработка кормильца, затем определяется размер возмещения ущерба лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке указанном выше.

Исчисленная в соответствии с приведенными правилами часть заработка, приходящаяся на каждого из указанных лиц на момент смерти кормильца, в дальнейшем перерасчету не подлежит, кроме случаев рождения ребенка после смерти кормильца и назначения (прекращения) выплаты возмещения ущерба одному из родителей, супругу или другому члену семьи, занятому уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца до достижения ими 8 лет.

При определении размера возмещения ущерба нетрудоспособным лицам, имеющим право на его получение в связи со смертью кормильца, учитывается пенсия, назначенная в связи с потерей кормильца от трудового увечья. Другие пенсии зачету в счет возмещения ущерба не подлежат.

Среднемесячный заработок для исчисления размера возмещения ущерба берется за 12 календарных месяцев, предшествовавших трудовому увечью или наступлению утраты трудоспособности в связи с данным трудовым увечьем. В случае профессионального заболевания для исчисления размера возмещения ущерба может приниматься среднемесячный заработок за 12 календарных месяцев перед прекращением работы, повлекшей это заболевание. В заработке для исчисления возмещения ущерба учитываются все виды заработной платы, на которые по действующим правилам начисляются взносы на социальное страхование, включая вознаграждение за общие результаты работы организации по итогам за год, выплачиваемые из фонда материального поощрения, процентные надбавки и ежегодное вознаграждение за выслугу лет, доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, выполняемые в течение установленной законом продолжительности рабочего дня (рабочей смены). При этом премии и указанные вознаграждения включаются в заработок того месяца, в котором они начислены по расчетным документам. Если за два последних года перед трудовым увечьем (наступлением утраты трудоспособности) работник проработал в общей сложности менее 12 полных месяцев, а также во всех случаях, когда работник проработал менее года, размер возмещения ущерба исчисляется из

среднемесячного заработка за все полные фактически проработанные месяцы. Для этого общая сумма заработка за указанные месяцы делится на число этих месяцев.

В случае, когда работник проработал менее одного полного месяца, то заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяц, исчисленные в среднем за год (25,4 — при шестидневной рабочей неделе и 21,2 — при пятидневной рабочей неделе). В этом случае заработок, из которого исчисляется размер возмещения ущерба, не может превышать полутора тарифных (расчетных) ставок или полуторамесячных окладов данного работника.

При определении среднемесячного заработка месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней вследствие болезни, увольнения и других случаях освобождения от работы, предусмотренных действующим законодательством, по желанию потерпевшего исключается из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествовавшими месяцами. Месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней по другим причинам, не исключаются из подсчета и не заменяются другими месяцами.

При повторном трудовом увечье среднемесячный заработок по желанию потерпевшего исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью. При подсчете среднего заработка за 12 месяцев могут быть включены не более четырех квартальных, двух полугодовых и одной годовой премии (по каждому положению о премировании), одного ежегодного вознаграждения за выслугу лет и одного вознаграждения за общие результаты работы организации по итогам года.

Если заработок подсчитывается за меньшее число месяцев (менее 12), то премии и указанные вознаграждения включаются в заработок пропорционально числу месяцев, за которые определяется среднемесячный заработок по правилам, действующим при исчислении пенсий.

В заработке для исчисления возмещений ущерба не учитываются: заработная плата за работу в сверхурочное время и по совместительству, разного рода выплаты единовременного характера, доплата за работу, не входящую в обязанности рабочего или служащего по основной работе. Среднемесячный заработок отдельных категорий работников (учителей, надомников и др.), из которого исчисляется размер

возмещения ущерба, определяется по правилам, предусмотренным Положением о порядке назначения и выплаты государственных пенсий.

При определении среднемесячного заработка для исчисления размера возмещения ущерба рабочим и служащим, получившим трудовое увечье в период работы в учреждениях СССР за границей или в международных организациях и схемой оплаты труда которых предусматриваются 200 процентов оклада по занимаемой должности (с установленными надбавками) в советской валюте, та часть заработной платы, которая выплачивается в иностранной валюте не учитывается. Если 200 процентов максимального оклада по занимаемой должности (с установленными надбавками) ниже среднемесячного заработка, получаемого до направления за границу, то размер возмещения ущерба указанным работникам определяется из среднемесячного заработка до направления за границу. При определении среднемесячного заработка рабочих и служащих воинских частей, временно расположенных за границей, учитывается 100 процентов заработной платы, установленной по занимаемой должности (выполняемой работе) в советской валюте.

Законодательством установлены и другие важные правила, касающиеся определения размера возмещения ущерба.

Так, если трудовые увечья причинены на работе в одной организации, размер возмещения ущерба исчисляется по общему проценту утраты профессиональной трудоспособности, определяемому врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК) по совокупности от первого и повторного увечья.

Если же трудовые увечья причинены на работе в разных организациях, то определение размера возмещения ущерба производится каждой организацией отдельно исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности, установленного ВТЭК по соответствующему трудовому увечью.

В случае, когда ко времени обращения за возмещением ущерба не сохранились документы о фактическом заработке потерпевшего до получения трудового увечья, то размер возмещения ущерба исчисляется исходя из действующей на момент обращения тарифной ставки (оклада) по работе, которую выполнял потерпевший. Невозможность получения документов о фактическом заработке потерпевшего должна быть подтверждена справкой организации или соответствующего архива.

Если потерпевший по основной должности (работе) не получал полного должностного оклада (ставки) и выполнял

другую работу в той же или иной организации, возмещение ущерба исчисляется из общего заработка по всем местам работы, но не свыше чем из полного должностного оклада (ставки) по основной должности (работе).

Рабочим и служащим, получившим трудовое увечье на работе по совместительству, размер возмещения ущерба определяется из среднемесячного заработка по месту основной работы.

Лицам, получившим трудовое увечье в период прохождения производственного обучения (практики), размер возмещения ущерба исчисляется исходя из ставки (оклада) по той профессии (специальности), которой обучался потерпевший (но не ниже 2-го разряда). Лицам, имевшим заработок в период обучения (практики), размер возмещения ущерба исчисляется по их желанию исходя из среднемесячного заработка за этот период. По желанию потерпевшего размер возмещения ущерба может быть исчислен исходя из среднемесячного заработка по работе, предшествовавшей производственному обучению (практике).

Правилами возмещения ущерба от 3 июля 1984 года и Инструкцией о порядке применения этих правил от 13 февраля 1985 года установлены порядок и условия возмещения потерпевшему дополнительных расходов, вызванных трудовым увечьем. Предусмотрено, что сверх возмещения утраченного заработка организация компенсирует потерпевшему дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождавшего его лица, приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт этих средств, приобретение горючего и др., если ВТЭКом он признан нуждающимся в указанных видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций. Расходы на приобретение и капитальный ремонт специальных транспортных средств производятся в пределах стоимости мотоколяски. Размер дополнительных расходов определяется на основании соответствующих документов: справок отделов торговли о ценах на продукты, входящие в рацион дополнительного питания; справок и счетов соответствующих организаций, о стоимости санаторно-курортных путевок; счетов организаций, выделяющих специальные транспортные средства для инвалидов и осуществляющих

капитальный ремонт этих средств; счетов протезно-ортопедических предприятий и других документов.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также лица, его сопровождавшего, определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

Дополнительные расходы на уход за потерпевшим возмещаются независимо от того, кем он осуществляется. Размер этих расходов определяется в зависимости от характера требуемого ухода и не может превышать для инвалидов, нуждающихся в специальном медицинском уходе, месячного должностного оклада санитарки медицинского учреждения, а для других потерпевших 60 процентов этого оклада.

Важна и такая гарантия. Потерпевшему, временно переведенному с его согласия, в связи с трудовым увечьем на более легкую нижеоплачиваемую работу выплачивается разница между прежним и новым заработком до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты трудоспособности. Заключение о необходимости перевода потерпевшего на другую работу, его продолжительности (в пределах одного года) и характере рекомендованной работы выдается врачебно-консультативной комиссией (ВКК).

При непредставлении администрацией в указанный период соответствующей работы потерпевший имеет право на возмещение ущерба в размере среднемесячного заработка, который он получал до наступления трудового увечья. Организация с согласия потерпевшего обязана обеспечить обучение его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК. За время обучения потерпевшего новой профессии, но не более 3-х месяцев, ему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе за вычетом получаемой пенсии по инвалидности, заработка или стипендии в период обучения. В этот период выплата сумм в возмещение ущерба не производится.

5. Какой порядок возмещения ущерба?

Заявление о возмещении ущерба подается в организацию, ответственную за причиненный трудовым увечьем ущерб. В случае реорганизации или ликвидации организации заявление подается ее правопреемнику или в вышестоящую организацию.

Рабочим и служащим, получившим трудовое увечье в период работы за границей, а также их нетрудоспособным иж-

дивенцам заявление о возмещении ущерба подается в министерство, ведомство, направившее работника за границу, а принятыми на работу за границей — в министерство, ведомство, в ведении которого находится организация, где эти лица работали за границей.

Для рабочих и служащих, утративших трудоспособность, вследствие трудового увечья в период работы в воинских частях, временно расположенных за границей, и их нетрудоспособных иждивенцев порядок обращения за возмещением ущерба определяется Министерством обороны по согласованию с Центральным комитетом профсоюза работников государственных учреждений.

К заявлению о возмещении ущерба должны прилагаться:

а) заключение ВТЭК о степени утраты профессиональной трудоспособности и в соответствующих случаях о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи;

б) копия пенсионного удостоверения или другой документ о назначении пенсии по инвалидности вследствие данного трудового увечья, выданный отделом социального обеспечения;

в) справка отдела социального обеспечения о праве потерпевшего на пенсию по инвалидности от трудового увечья и ее размере, если такая пенсия не назначается.

Для продления платежей о возмещении ущерба представляются те же документы.

К заявлению о возмещении ущерба нетрудоспособным лицам, имеющим право на возмещение ущерба по случаю потери кормильца, должны быть приложены:

а) копия свидетельства органа записи актов гражданского состояния (ЗАГСа) о смерти кормильца;

б) копия пенсионного удостоверения, либо другой документ, его заменяющий, о назначении пенсии по случаю потери кормильца в связи с трудовым увечьем и ее размере, выданный органом социального обеспечения. Если пенсия по случаю потери кормильца не назначается, к заявлению прилагаются справка об этом и копия справки ВТЭК об инвалидности либо предъявляется документ о возрасте;

в) справка жилищно-эксплуатационной организации либо сельского (поселкового) Совета народных депутатов (или другие документы) о составе членов семьи умершего, в том числе находившихся на его иждивении, либо копия соответствующего решения суда;

г) справка учебных заведений о том, что имеющие права на возмещение ущерба лица в возрасте от 16 до 18 лет учатся;

д) справки жилищно-эксплуатационной организации либо сельского (поселкового) Совета народных депутатов о том, что родитель, супруг или другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 8 лет, не работают.

Для продления платежей в размещение ущерба представляются документы, подтверждающие право на дальнейшее их получение (справки об учебе, заключение ВТЭК об инвалидности и др.).

Организация обязана рассмотреть заявление о возмещении ущерба и принять соответствующее решение не позднее десяти дней со дня его поступления со всеми необходимыми документами или со дня поступления дополнительных документов.

Решение организации о возмещении ущерба оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации. Приказ (распоряжение) руководителя организации о возмещении ущерба или мотивированный отказ в этом вручается (или посылается) заинтересованному лицу в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами.

Суммы в возмещении ущерба выплачиваются: а) потерпевшим рабочим и служащим с того дня, когда они вследствии трудового увечья лишились прежнего заработка; б) лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца,— со дня его смерти, но не ранее дня приобретения права на получение сумм в возмещение ущерба.

Возмещение ущерба потерпевшим в части утраченного заработка производится в течение срока, на который ВТЭК установлена утрата трудоспособности в связи с трудовым увечьем. Лицам, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью кормильца, возмещение ущерба производится: несовершеннолетним — до достижения 16 (учащиеся 18 лет); мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет — пожизненно; инвалидам — в течение всего периода нетрудоспособности; родителю, супругу или члену семьи, не работающему и занятому за уходом за детьми, братьями, сестрами, внуками умершего кормильца, не достигшими 8 лет,— до достижения ребенком 8 лет.

Возмещение ущерба потерпевшему производится в таком размере, чтобы выплачиваемая в возмещение ущерба сумма

вместе с подлежащими зачету пенсией, заработком (доходом) и стипендией не превышала заработка, исходя из которого определена или впоследствии перерассчитана сумма, выплачиваемая в возмещение ущерба. При этом лицам, получающим возмещение ущерба в связи с потерей кормильца, оно выплачивается полностью независимо от заработка или другого дохода (алименты, всякого рода материальная помощь и т. п.).

В случае изменения степени утраты трудоспособности потерпевшего, получаемого им заработка или размер пенсии по инвалидности, а также изменения состава членов семьи умершего производится соответствующий перерасчет сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба.

Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба, производится за счет организации. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счет по вкладу в сберегательной кассе.

Суммы, выплачиваемые в возмещение ущерба, не облагаются налогами. Удержания из этих сумм производятся в том же порядке, что и удержания из заработной платы.

6. Какой порядок рассмотрения споров о возмещении ущерба?

Все споры между потерпевшими или другими заинтересованными лицами и организацией о возмещении ущерба, причиненного трудовым увечьем, рассматривают профсоюзные комитеты организаций. Спор должен быть рассмотрен в десятидневный срок со дня подачи заявления. При этом организация не позднее чем за три дня до рассмотрения спора обязана представить в профсоюзный комитет документы, необходимые для его решения.

Спор рассматривается в присутствии потерпевшего или других заинтересованных лиц и представителя организации.

Рассмотрение споров в отсутствие потерпевшего или других заинтересованных лиц допускается только по их письменному заявлению. Неявка на заседание представителя организации не лишает профсоюзный комитет права рассматривать спор по существу. Постановление профсоюзного комитета должно быть мотивированным, основанным на действующем законодательстве. В нем необходимо указывать: кому, в каком размере и в течение какого срока организация должна возмещать ущерб, или причины отклонения жалобы потерпевшего. Копии постановления в трехдневный срок направляются организации и потерпевшему или другим заин-

тересованным лицам, а само постановление профсоюзного комитета подлежит немедленному исполнению в пределах месячной суммы возмещения ущерба.

При несогласии с постановлением профсоюзного комитета потерпевший или другие заинтересованные лица вправе обратиться в народный суд по месту нахождения организации либо по месту их жительства или по месту причинения вреда, а организация по месту своего нахождения. Срок обращения организации в народный суд — 10 дней со дня получения постановления профсоюзного комитета организации.

Если организация не выполняет постановления профсоюзного комитета, то по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц, профсоюзный комитет выдает удостоверение на принудительное исполнение постановления по форме, установленной Положением о порядке рассмотрения трудовых споров.

Глава IX

ОХРАНА ТРУДА

1. Как организуется работа по технике безопасности и производственной санитарии?

В нашей стране создана четкая система охраны труда, включающая в себя службы техники безопасности и промышленной санитарии по отраслям народного хозяйства, сеть научно-исследовательских институтов и проектно-конструкторских организаций, государственные органы технического и санитарного надзора.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций. Она обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний рабочих и служащих (статья 153 КЗоТ УССР).

Ответственным за состояние охраны труда является руководитель предприятия (учреждения). Работа по организации охраны труда возлагается на главного инженера, заместителя директора, а по отдельным подразделениям на руководителей этих подразделений (цехов, участков, отделов, мастерских, лабораторий и т. п.). На каждом предприятии в зависимости от количества работающих и характера производства создаются отделы (бюро) охраны труда и техни-

ки безопасности. В апреле 1982 года Госкомтруд СССР и ВЦСПС утвердили Типовое положение об отделе (бюро) охраны труда и техники безопасности предприятия, организации, являющемся самостоятельным структурным подразделением предприятия. Отдел несет ответственность за организацию работы на предприятии по состоянию здоровых и безопасных условий труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для улучшения условий труда на каждом предприятии ежегодно проводятся мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии, которые намечаются при составлении плана экономического и социального развития предприятия. Эти мероприятия включаются в коллективный договор и в соглашение по охране труда, которое прилагается к коллективному договору.

Для своевременного планирования, целевого финансирования и обязательного осуществления мероприятий по предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и общему улучшению условий труда, а также для усиления контроля за расходованием средств, отпускаемых на эти цели, ВЦСПС утвердил 31 марта 1980 года Типовую номенклатуру мероприятий по охране труда.

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы, которые запрещается использовать на другие цели. Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или соглашениях по охране труда, заключаемых между администрацией и профкомом (статья 162 КЗоТ УССР).

2. Какой порядок проведения инструктажа и обучения работников по технике безопасности?

При поступлении на работу администрация обязана проинструктировать рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда. Инструктаж и обучение рабочих правилам безопасных приемов и методов работы должны проводится на всех предприятиях и в организациях, независимо от характера и степени опасности производства, а также квалификации и стажа работы работающих по данной профессии или должности. Инструктаж рабочих по безопасным приемам и методам работы проводится по следующим основным видам: а) вводный инструк-

таж; б) первичный инструктаж на рабочем месте; в) периодический повторный инструктаж; г) внеплановый инструктаж.

Инструктаж проводится на основе письменных инструкций и по программе, утвержденной главным инженером предприятия (организации), с учетом конкретных условий работы и применительно к профессии инструктируемого. Общее руководство и ответственность за правильную организацию обучения и инструктажа возлагаются на главного инженера. Непосредственный контроль за своевременным проведением инструктажа на предприятии возлагается на службы по технике безопасности. В цехе за эту работу отвечает начальник цеха, а непосредственное проведение инструктажа по технике безопасности на рабочих местах возлагается на мастера производственного участка.

Ответственность за разработку инструкций по технике безопасности и обеспечение ими рабочих в цехах, отделах, лабораториях, мастерских, на строительных участках и т. п. возлагается на их руководителей.

Вводный инструктаж получают все вновь поступающие на предприятие, а также переводимые из одного цеха в другой рабочие. Этот инструктаж должен проводится инженером по технике безопасности в кабинете по технике безопасности или в специально оборудованном помещении с использованием наглядных пособий по безопасным приемам и методам работы. Вновь принятых рабочих, не прошедших предварительного инструктажа, категорически запрещается допускать к каким бы то ни было работам.

После прохождения вводного (предварительного) инструктажа рабочие должны пройти первичный инструктаж на рабочем месте до начала работы. Этот инструктаж проводит мастер или руководитель участка, в подчинении которого находится инструктируемый, а также механик или энергетик цеха (участка). В первичный инструктаж входит подробное ознакомление рабочего с устройством оборудования, на котором предстоит работать и которое он должен будет обслуживать, с предохранительными ограждениями, приспособлениями и средствами индивидуальной защиты, с их назначением и правилами пользования; с содержанием инструкции по технике безопасности, с безопасными приемами работы.

Помимо первичного инструктажа все вновь принятые рабочие обязаны пройти, в зависимости от сложности профессии и специфики работы, обучение безопасным приемам ра-

боты непосредственно на рабочих местах в течение первых шести — десяти смен.

Периодический повторный инструктаж обязаны проходить все рабочие независимо от квалификации и стажа работы не реже одного раза в полугодие, а на участках с повышенной опасностью — не реже одного раза в квартал. Цель такого инструктажа состоит в проверке знаний работников по технике безопасности и умению выполнять безопасные приемы труда.

Внеплановый инструктаж проводится при изменении технологического процесса, оборудования и т. п., в результате чего изменяются условия безопасности работы; если имели место несчастные случаи или профзаболевания; в случае нарушения рабочим правил и инструкции по технике безопасности.

На каждого поступающего на работу рабочего заводится личная карточка инструктажа, которая выдается ему инженером по технике безопасности после прохождения вводного инструктажа для дальнейшего учета и инструктажа по технике безопасности на рабочем месте.

Рабочие, обслуживающие агрегаты, установки и механизмы, к эксплуатации которых предъявляются повышенные требования по технике безопасности, проходят обучение на специальных курсах. Окончившим курсы и выдержавшим испытание выдаются специальные удостоверения на право управления этими механизмами.

Проверке знаний по технике безопасности и производственной санитарии в обязательном порядке подлежат руководящие и инженерно-технические работники. Порядок проверки знаний правил, норм и инструкции по технике безопасности указанных работников предприятий, производств, объектов и организаций, подведомственных республиканским министерствам и ведомствам УССР и облисполкомам, регулируется общим Положением, утвержденным Советом Министров УССР по согласованию с Укрсовпрофом 14 апреля 1969 года. В соответствии с этим Положением руководящие и инженерно-технические работники проходят проверку знаний по технике безопасности со сдачей соответствующих экзаменов не реже одного раза в три года, если отраслевыми правилами не предусмотрена другая периодичность сдачи экзаменов.

3. Каковы общие требования, правила и нормы по охране труда?

Все нормы советского трудового законодательства в определенном смысле направлены на охрану труда рабочих и служащих. Но в узком, непосредственном смысле законодательство по охране труда состоит из: а) норм и правил по технике безопасности; б) норм по производственной санитарии; в) норм, регулирующих надзор и контроль за соблюдением техники безопасности и производственной санитарии и устанавливающих ответственность за нарушение в этой области.

Основы законодательства о труде и кодексы законов о труде устанавливают общие требования в области охраны труда. Таким общим требованием является возложение на администрацию предприятий, организаций обязанности обеспечить здоровые и безопасные условия труда и соответствующие санитарно-гигиенические условия (статья 153 КЗоТ УССР).

Обеспечение охраны труда должно начинаться со стадии проектирования и строительства промышленных предприятий, создания образцов новой техники, а также в процессе их эксплуатации. Поэтому в Основах законодательства и КЗоТ союзных республик закреплены общие требования по охране труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования. Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений.

Статья 153 КЗоТ УССР прямо запрещает администрации требовать от работника выполнения работы, связанной с явной опасностью для жизни, а также в условиях, которые не соответствуют законодательству об охране труда. Закон запрещает ввод в эксплуатацию предприятий, которые не отвечают требованиям охраны труда. Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда. Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения в соответствии со статьей 155 КЗоТ УССР не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный

санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюзов и профсоюзных комитетов предприятия (организации), вводящих объект в эксплуатацию.

Также запрещается передача в серийное производство каких бы то ни было образцов новых машин, механизмов и другого производственного оборудования, не отвечающего требованиям охраны труда.

К общим требованиям по охране труда относится обязанность администрации, закрепленная в статье 57 Основ законодательства о труде (статья 158 КЗоТ УССР), принимать меры по облегчению и оздоровлению условий труда рабочих и служащих путем осуществления механизации и автоматизации производственных процессов, снижения и устранения запыленности и загазованности воздуха в производственных помещениях, снижения интенсивности шума, вибрации, излучений и т. п.

В соответствии со статьей 157 КЗоТ УССР правила и нормы по технике безопасности классифицированы по трем видам: единые для всех отраслей народного хозяйства, межотраслевые и отраслевые. Единые правила устанавливают общие требования по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране для всех предприятий, учреждений, организаций независимо от их ведомственной принадлежности. Единые санитарно-гигиенические и санитарно-противоэпидемические правила в соответствии с Положением о государственном санитарном надзоре в СССР от 31 мая 1973 года разрабатываются и утверждаются Министерством здравоохранения СССР. Единые правила и нормы по технике безопасности издаются Советом Министров СССР, Госстроем СССР, Госгортехнадзором СССР, Госстандартом СССР по согласованию с ВЦСПС.

Межотраслевые правила по охране труда утверждаются Советом Министров СССР или по его поручению другими государственными органами совместно или по согласованию с ВЦСПС. Они распространяются на некоторые определенные производства или работы в любой отрасли, если они там применяются.

Отраслевые правила и нормы по охране труда утверждаются соответствующими министерствами и ведомствами, органами государственного надзора совместно или по согласованию с ЦК отраслевых профсоюзов. К ним относятся правила по охране труда для отдельных отраслей народного хозяйства, производственные процессы в которых характеризуются применением специфической техники и другими осо-

бенностями, свойственными данной отрасли. Они обязательны для проектирующих организаций при проектировании объектов мартеновского производства и для монтажно-строительных организаций при производстве работ в мартеновских цехах.

Каждый работник обязан изучать правила и разработанные на их основе местные инструкции и сдать экзамен в специальной комиссии.

В соответствии со статьей 157 КЗоТ УССР при отсутствии в правилах (единых, межотраслевых и отраслевых) требований, соблюдение которых необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия (организации) обязана по согласованию с профсоюзным комитетом принимать самостоятельно необходимые меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Каждый рабочий должен быть обеспечен инструкцией по технике безопасности, которая устанавливает правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией совместно с профкомом. Министерства и ведомства по согласованию с центральными комитетами профессиональных союзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора могут утверждать типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

Рабочие и служащие обязаны строго соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Строгое соблюдение требований по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, надлежащее использование спецодежды и предохранительных устройств являются одной из основных обязанностей рабочих и служащих. Работник, допустивший виновное нарушение инструкции по охране труда, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а в случае причинения имущественного ущерба — к материальной ответственности в установленном законом порядке.

4. Какой порядок выдачи и пользования средствами индивидуальной защиты?

В статье 163 КЗоТ УССР за рабочими и служащими, занятыми на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных услови-

ях или связанных с загрязнением, закреплено право на бесплатное получение по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Законодательство, кроме того, возлагает на администрацию обязанность обеспечивать хранение, стирку, сушку, чистку, обеспыливание, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам средств индивидуальной защиты.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 11 июня 1959 года «О нормах бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений» в 1960 году введены в действие отраслевые (взамен ведомственных) нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений. Отраслевые нормы разработаны и утверждены Советами Министров союзных республик, министерствами и ведомствами СССР на основе типовых отраслевых норм, которые утверждены постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС и изданы отдельными выпусками. Советам Министров союзных республик, министерствам и ведомствам СССР представлено право вносить по согласованию с Госкомтрудом СССР и ВЦСПС изменения и дополнения в эти нормы с учетом местных производственных и климатических условий.

Отраслевые нормы средств индивидуальной защиты составлены по производственному признаку и рассчитаны на применение вне зависимости от профиля и ведомственного подчинения предприятий. Это означает, что на предприятиях одновременно могут применяться несколько отраслевых норм в зависимости от производства, в котором занят работник. На основе отраслевых норм на предприятиях по согласованию с комитетом профсоюза устанавливается перечень работ и профессий, которые дают право работникам на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Порядок выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями регламентируется специальной инструкцией, утвержденной Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС по согласованию с Госпланом СССР 2 мая 1983 года. В соответствии с указанной инструкцией спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления выдаются бесплатно работникам тех профессий, для которых выдача предусмотрена отраслевыми нормами, введенными Советами Министров союзных республик, министерствами и ведомствами СССР.

Администрация обязана выдавать рабочим и служащим средства индивидуальной защиты в строгом соответствии с установленными нормами и сроками пользования. Инструкция (пункт 5) разрешает в отдельных случаях руководителям предприятий по согласованию с профкомом и техническим инспектором профсоюза в соответствии с особенностями производства замену одних видов спецодежды и спецобуви другими, указанными в инструкции. Например, комбинезон хлопчатобумажный можно заменить костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, ботинки кожаные — сапогами резиновыми и наоборот. Какая-либо иная замена спецодежды и спецобуви производится в порядке, установленном указанным выше постановлением Совета Министров СССР от 11 июня 1959 года.

Что касается предохранительных приспособлений (предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый ковшик, защитные очки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры и др.), то если они не указаны в отраслевых нормах, руководитель предприятия может выдать их рабочим и служащим в зависимости от характера и условий выполняемых ими работ на срок носки или как дежурные. Все средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, считаются собственностью предприятия и подлежат возврату при увольнении, при переводе на другую работу, для которой не предусматривается выдача этих средств, а также по окончании сроков носки взамен получаемой новой спецодежды, спецобуви и предохранительных средств.

Не разрешается выдача взамен спецодежды и спецобуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения. В исключительных случаях при невыдаче в срок установленных нормами спецодежды и спецобуви и приобретении их в связи с этим самими работниками администрация предприятия (стройки) обязана возвратить работникам соответствующие затраты по государственным розничным ценам и оприходовать эту спецодежду и спецобувь как инвентарь предприятия. Спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления, выдаваемые рабочим и служащим, должны соответствовать требованиям ГОСТов и технических условий, быть вполне пригодными и удобными для пользования (соответствовать размерам и росту работников).

На пользование спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями установлены календарные сроки, исчисляемые со дня фактической выдачи их рабочим и служащим. Предприятие обязано заменить или отремонтировать спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника. Спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления, бывшие в употреблении, могут быть выданы другим рабочим и служащим только после стирки, дезинфекции и ремонта. Срок пользования ими устанавливается дополнительно в зависимости от степени изношенности.

Рабочие и служащие обязаны пользоваться во время работы выданной им спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями. Администрация должна следить за этим и не допускать к работе работников без спецодежды и предохранительных приспособлений, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты. С наступлением холодного периода года рабочим и служащим выдаются предусмотренные нормами теплые спецодежда и спецобувь (ватные костюмы, куртки и брюки, костюмы меховые, тулупы, полушубки, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и т. д.). С наступлением теплого времени года они сдаются по именному списку для организованного хранения до следующего сезона. Во время хранения одежда сушится, чистится, дезинфицируется и ремонтируется.

Запрещается по окончании работы выносить какие-либо из указанных средств индивидуальной защиты за пределы предприятия. Они должны храниться в соответствии с требованиями санитарных норм в специально оборудованных помещениях (гардеробных).

В необходимых случаях в соответствии с санитарными нормами должны устраиваться сушилки для спецодежды, спецобуви, камеры для их обеспыливания и установки для обезвреживания. Стирка, дезинфекция, ремонт всех средств индивидуальной защиты производятся предприятиями и за их счет в сроки, установленные с учетом производственных условий по согласованию с профкомом и местными органами санитарного надзора. В случаях необходимости спецодежда может стираться и ремонтироваться досрочно. На предприятиях должен быть организован надлежащий учет и контроль выдачи в установленные сроки рабочим спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений. Рабочие и служащие обязаны бережно относиться к средствам индивиду-

альной защиты и своевременно извещать администрацию о необходимости стирки, сушки, ремонта спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений. В случае преждевременного износа или утери средств индивидуальной защиты не по вине работника запрещено производить какие-либо отчисления из его заработной платы. Контроль за соблюдением порядка выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями возлагается на профсоюзные комитеты.

5. Когда выдается мыло и обезвреживающие средства?

На работах, связанных с загрязнением, рабочим и служащим выдается по установленным нормам мыло, а на тех работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства (статья 165 КЗоТ УССР).

В соответствии с пунктом 14 Положения о правах профсоюзных комитетов предприятий, учреждений, организаций перечни работ и профессий на выдачу работникам мыла, а в предусмотренных случаях смывающих и обезвреживающих средств устанавливаются администрацией предприятия по согласованию с профкомом. Мыло выдается рабочим и служащим на дом в количестве 400 г в месяц. Не выдается мыло лишь в том случае, когда на предприятии оборудованы и действуют особые помещения с душами, горячей и холодной водой для умывания, снабженные мылом.

При умывальниках должны постоянно быть в достаточном количестве мыло и регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук. Это требование обязательно независимо от того, выдается ли мыло работнику на дом. При этом согласно пункту 105 Инструкции по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий от 31 декабря 1966 года мыло, которое выдается как для индивидуального, так и для коллективного пользования, не должно иметь вредного влияния на кожу.

На работах, с веществами, вызывающими раздражение кожи рук, должны выдаваться профилактические пасты и мази, а также смазывающие и дезинфицирующие средства. В соответствии с вышеупомянутой Инструкцией на производствах, где имеется опасность попадания на кожу токсических веществ, должны быть оборудованы в достаточном количестве гидранты, дающие возможность пользования ими на

всех участках цеха. На отдельных площадках должны быть фонтанчики для промывания глаз и душевые установки с большим напором воды.

6. Кому и как выдается молоко и лечебно-профилактическое питание?

На работах с вредными условиями труда рабочим и служащим бесплатно выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (статья 166 КЗоТ УССР).

Перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на получение молока и других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда, определяются руководителями предприятия (организации) по согласованию с комитетами профсоюзов в соответствии с Медицинскими показаниями для выдачи молока или других равноценных продуктов, утвержденными Минздравом СССР 22 мая 1968 года. Такие перечни прилагаются к коллективному договору или соглашению по охране труда. Согласно медицинским показаниям молоко рекомендовано выдавать лицам, работающим в условиях постоянного контакта с физическими производственными факторами и токсическими веществами при их производстве, переработке и применении, вызывающими нарушение функций печени, белкового и минерального обмена, резкое раздражение слизистых оболочек верхних дыхательных путей.

Правила бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов рабочим и служащим, занятым в производствах, цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда, утверждены Госкомтрудом СССР по согласованию с ВЦСПС 13 ноября 1969 года. Молоко выдается работающим в дни фактического выполнения ими работ в производствах, цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда и при условии, что они по нарядам или графикам выходов заняты на этих работах не менее половины рабочего дня (смены). За рабочую смену независимо от ее продолжительности выдается 0,5 литра молока. Рабочим и служащим, переведенным на 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями, включая вновь поступивших, сохраняется недельная норма выдачи молока, рассчитанная на 6 рабочих дней.

Натуральное молоко в исключительных случаях по согласованию с медико-санитарной частью или с местной санитарно-эпидемиологической станцией может быть заменено равным количеством кефира, простокваши, ацидофильного молока или мацони.

В тех случаях, когда отдельные категории работников в соответствии с медицинскими показаниями не будут включены в перечень, дающий право на получение молока, которое им ранее выдавалось, руководители предприятий по согласованию с комитетом профсоюза могут в порядке исключения сохранить за ними выдачу молока на время их работы на данном предприятии по данной профессии. Молоко выдается также работникам сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных и монтажно-наладочных работ и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов, а также ремонтному и дежурному персоналу за время их работы на производствах, в цехах, на участках с вредными условиями труда. Выдача молока предусмотрена и учащимся системы профтехобразования, школ фабрично-заводского ученичества, студентам и аспирантам, выполняющим при прохождении практики работы, дающие право на получение молока.

Молоко выдается в столовых или буфетах предприятий и цехов, а в случае их отсутствия в специально выделенных для этой цели помещениях — молокоразливочных пунктах и их филиалах в цехах, оборудованных в соответствии с Санитарными правилами, утвержденными Главным государственным санитарным инспектором СССР 16 мая 1957 года. Ответственность за своевременное обеспечение рабочих и служащих молоком возлагается на руководителей предприятий, учреждений, организаций, а контроль — на комитеты профсоюзов.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. Указанное спецпитание бесплатно выдается только тем работникам, для которых выдача этого питания предусмотрена Перечнем производств, профессий и должностей с особо вредными условиями труда, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 7 января 1977 года по согласованию с Минздравом СССР. Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены этим же постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС. В соответствии с Пра-

вилами лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Лечебно-профилактическое питание выдается, кроме лиц, указанных в Перечне, также работникам других цехов предприятия (организации) и рабочим, занятым на строительных, ремонтно-строительных и монтажных работах, работающим полный рабочий день в действующих цехах (на участках с особо вредными условиями труда, цеховым ремонтным рабочим или всем рабочим этих цехов (участков); рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования цеха (участка) к ремонту или консервации при остановке на капитальный ремонт или консервацию цеха (участка), для работников которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания; профинвалидам, пользовавшимся этим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером их работы, до прекращения инвалидности, но не свыше 6 месяцев со дня установления инвалидности; рабочим цехов (участков) с особо вредными условиями труда, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, временно переведенным на другую работу, в связи с начальными явлениями профессионального заболевания, вызванного характером их работы, на срок не свыше 6 месяцев; женщинам, занятым до наступления отпуска по беременности и родам в производствах, профессиях и должностях, дающих право на получение бесплатного лечебно-профилактического питания, на все время отпуска по беременности и родам. Это право за ними остается и в случаях перевода их по заключениям ВКК на другую работу до наступления отпуска.

Лечебно-профилактическое питание работникам выдается в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях допускается по согласованию с медико-санитарной частью предприятия выдача этих завтраков в обеденный перерыв. Отдельным работникам, занятым в производствах, перечисленных в разделах VIII и IX Перечня, выдаются бесплатно только витаминные препараты. Работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, дополнительно бесплатная выдача молока не производится. В предусмотренных Правилами случаях лечебно-профилактическое питание может выдаваться домой в виде готовой пищи или продуктов.

Для приготовления и отпуска горячих завтраков лечебно-профилактического питания используются столовые общественного питания или диетические столовые, с которыми администрация обязана заключить соответствующие договоры.

Администрация предприятия, организации обязана бесплатно снабжать рабочих и служащих горячих цехов и производственных участков газированной соленой водой (статья 167 КЗоТ УССР). Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, определяются органами санитарного надзора по согласованию с администрацией. Снабжение газированной водой не освобождает предприятие от обязанности обеспечивать работников доброкачественной пресной водой. Приготовление газированной соленой воды и снабжение ею работников осуществляются на основании специальной инструкции ВЦСПС. Указанная вода в соответствии с инструкцией должна содержать 0,5 процента поваренной соли и доставляться в цеха из расчета 4—5 л на человека в смену. В горячих цехах (производствах) оборудуются специальные киоски раздачи газированной соленой воды, которые должны содержаться в чистоте, иметь устройства для ополаскивания стаканов, сливные раковины и др.

7. Какой порядок предоставления перерывов в работе для обогревания и отдыха?

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Для этого администрация обязана оборудовать специальные помещения (статья 168 КЗоТ УССР).

В соответствии с Правилами о работе на открытом воздухе в холодное время года, утвержденными НКТ СССР 11 декабря 1928 года, при этой работе могут устанавливаться перерывы для обогревания или производство работ прекращается. Условия, при которых в данном климатическом районе должны применяться перерывы для обогревания или прекращаться работы, устанавливаются местными исполкомами Советов народных депутатов.

Конкретные вопросы о количестве и продолжительности перерывов для обогревания, об устройстве мест обогревания

решаются на конкретных предприятиях в зависимости от местных условий по согласованию администрации с профкомом. В случае прекращения работ вследствие низкой температуры или сильного ветра администрация может временно перевести работника на другую работу в теплое помещение. Эта работа может и не соответствовать его квалификации. Согласно разъяснению НКТ СССР от 3 декабря 1932 года «Об оплате труда и перерывов, предоставляемых при работе на открытом воздухе в холодное время года» в случаях, когда по утвержденным Правилам о такой работе рабочим предоставляются перерывы для обогревания, оплата за это время производится по тарифной ставке повременщика соответствующего разряда. Если же вследствие низкой температуры воздуха работы вообще прекращаются, время простоя оплачивается в размере 50 процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

Продолжительность и распределение перерывов для отдыха при погрузочно-разгрузочных работах устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

8. Как осуществляется медицинское и санитарно-бытовое обслуживание рабочих и служащих на производстве?

Рабочие и служащие, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний. Что касается работников предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторых других организаций, то они проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения (статья 169 КЗоТ УССР).

Для всех лиц, моложе 18 лет, установлен обязательный предварительный при поступлении на работу медицинский осмотр и ежегодные обязательные медосмотры до достижения восемнадцати лет.

В соответствии с Инструкцией по проведению обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров трудящихся, утвержденной приказом Министра здравоохранения СССР по согласованию с ВЦСПС от 19 июля 1984 года, целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является

всестороннее и углубленное обследование состояния здоровья и выдача заключения о возможности использования рабочих и служащих в определенных производствах и профессиях. Проведением периодических медосмотров обеспечивается постоянное наблюдение за состоянием здоровья работающих в условиях профессиональных вредностей и своевременное выявление начальных признаков профзаболеваний. Сроки периодических медосмотров в зависимости от характера работы могут быть три или шесть месяцев, один, два или три года.

Ответственность за обеспечение предварительных и периодических медицинских осмотров трудящихся определенных категорий возлагается на соответствующие органы здравоохранения и ведомственные медико-санитарные службы.

Предварительные и периодические медицинские осмотры трудящихся проводятся медико-санитарными частями и поликлиниками при промышленных предприятиях, а при их отсутствии — территориальными лечебно-профилактическими учреждениями, в районе деятельности которых расположены предприятия. Предварительному медицинскому осмотру подвергаются все вновь поступающие на работу в производства и профессии, указанные в списках и перечнях, утвержденных Министром здравоохранения СССР по согласованию с ВЦСПС 19 июня 1984 года. Это списки производств и профессий, для работы в которых обязательны предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры в целях профилактики профессиональных заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда. В списках также по производствам и профессиям установлены сроки периодических медосмотров. Кроме указанных списков утверждены также перечни медицинских противопоказаний, препятствующих приему на работу в производства и профессии.

Согласно Инструкции о проведении медосмотров (пункт 3) санэпидстанция совместно с профсоюзной организацией ежегодно на каждом промышленном предприятии, расположенном в районе ее деятельности, определяет контингенты трудящихся, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, в соответствии с указанными списками. В этой связи санэпидстанция указывает наименование цехов и профессий, а также количество рабочих отдельных профессий, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, дает характеристику неблагоприятных профессиональных факторов, в связи с чем проводятся медосмотры. В свою очередь, администра-

ция предприятия на основании полученных от санэпидстанции материалов составляет поименный список рабочих, подлежащих осмотрам, обеспечивает их направление в лечебно-профилактическое учреждение, проводящее осмотр. Не разрешается устанавливать для работников обязательные медосмотры, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Обязательному медицинскому освидетельствованию в установленном порядке подлежат работники в порядке проведения организованного набора рабочих на работу в другие местности и районы страны.

Обязательному предварительному при приеме на работу и периодическому в установленные сроки медосмотру подлежат определенные категории работников конкретных, перечисленных в нормативных актах предприятий, учреждений, в частности, пищевых, детских учреждений, лечебно-профилактических учреждений для взрослых, санаториев, домов отдыха, домов инвалидов, аптек и фармацевтических заводов, предприятий по санитарно-гигиеническому обслуживанию населения (банщики, парикмахеры, маникюрши, работники прачечных и т. д.), гостиниц, общежитий, бассейнов, водопроводных станций и др.

Всем работникам, подлежащим обязательным медицинским осмотрам, выдаются личные медицинские книжки, в которые заносятся сведения о результатах всех медосмотров.

Кроме медицинского, на всех предприятиях должно быть организовано надлежащее санитарно-бытовое обслуживание рабочих и служащих.

Объем производственного помещения на каждого работающего должен составлять не менее 15 куб. м, а площадь — не менее 4,5 кв. м при высоте от пола до потолка не менее 3,2 м. При использовании производственных помещений, разработке и организации технологических процессов должны полностью учитываться требования действующего санитарного законодательства в целом и в частности: нормативы предельно допустимых концентраций вредных паров, газов и пыли, пределы метеорологических условий, нормы естественного и искусственного освещения, допустимые величины шума и вибраций и других вредных факторов. Все производственные и бытовые помещения должны содержаться в чистоте и порядке.

Во всех производственных и бытовых помещениях оборудуется соответствующая вентиляция (естественная, механическая или смешанная). В указанных помещениях должна

осуществляться регулярная очистка стекол световых проемов не реже 2—4 раза в год. Рабочие помещения заводоуправлений, контор, конструкторских бюро, помещения для кормления грудных детей, пункты питания, здравпункты должны, как правило, иметь непосредственное освещение.

На каждом предприятии должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения для работающих (умывальные, душевые, гардеробные или шкафы для одежды, уборные и пр.). Состав санитарно-бытовых помещений, а также их размеры и оборудование определяются характером производства. Использование бытовых помещений не по назначению воспрещается. Гардеробные, раздевальные, душевые и другие санитарно-бытовые помещения и устройства должны периодически подвергаться дезинфекции.

В соответствии со статьей 186 КЗоТ УССР на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда оборудуются комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

9. Как расследуются и учитываются несчастные случаи на производстве?

Статья 171 КЗоТ УССР возлагает на администрацию предприятий, учреждений, организаций обязанность с участием представителей профсоюзного комитета, а в установленных законодательством случаях с участием представителей других органов своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве регулируется специальным Положением, утвержденным ВЦСПС 13 августа 1982 года. Оно распространяется на все объединения, предприятия, учреждения, организации, совхозы и колхозы. Несчастным случаем на производстве считается повреждение здоровья рабочего или служащего при выполнении им трудовых обязанностей. Согласно пункту 1.2 Положения расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие на территории предприятия, вне территории предприятия при выполнении пострадавшим трудовых обязанностей, задания администрации предприятия, руководителя работ (бригадира, мастера, начальника смены, участка и т. д.), а также при следовании на предоставленном предприятием транспорте на работу или с работы.

Расследованию подлежат также несчастные случаи, происшедшие как в течение рабочего времени, включая уста-

новленные перерывы, так и перед началом и окончанием работ, при выполнении работ в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни. Расследуются и учитываются как несчастные случаи острые отравления, тепловые удары и обмораживания, имевшие место на производстве. Что касается профессиональных хронических отравлений и заболеваний, то они расследуются в особом порядке, установленном Минздравом СССР. Расследуются и учитываются также несчастные случаи, в результате которых пострадавшие по заключению лечебного учреждения переводятся с работы по основной профессии на другую до восстановления прежней трудоспособности.

В соответствии с пунктом 1.5 Положения несчастный случай может быть признан не связанным с производством, если в результате расследования установлено, что он произошел при изготовлении пострадавшим в личных целях без разрешения администрации каких-либо предметов или самовольном использовании в личных целях транспортных средств, механизмов, оборудования, инструмента, принадлежащих предприятию; при спортивных играх на территории предприятия; при хищении материалов, инструментов или других предметов и материальных ценностей; в результате опьянения, если оно явилось следствием употребления работником алкоголя или применяемых в производственных процессах технических спиртов, ароматических и других подобных веществ. Однако если в результате расследования будет установлено, что хотя травма и связана с опьянением, но основной технической или организационной причиной ее явилось нарушение правил и норм охраны труда со стороны администрации, то несчастный случай должен быть признан связанным с производством.

Результаты расследования несчастного случая на производстве, вызвавшего потерю трудоспособности не менее одного рабочего дня, оформляются соответствующим актом (по форме Н-1).

В каждом конкретном несчастном случае необходимо установить его связь с производством, то есть с непосредственным выполнением трудовых обязанностей. Если администрация пришла к выводу об отсутствии связи несчастного случая с производством, она обязана вынести этот вопрос на рассмотрение профкома. При согласии профкома с выводом администрации на акте расследования формы Н-1 (в правом верхнем углу) делается отметка: «Несчастный случай не связан с производством».

Заключение технического инспектора о связи несчастного случая с производством является обязательным для администрации предприятия и профкома.

О каждом несчастном случае на производстве пострадавший или очевидец несчастного случая немедленно извещает мастера, начальника цеха или соответствующего руководителя работ. Мастер, узнав о несчастном случае, должен немедленно организовать первую помощь пострадавшему, направить его в медицинский пункт и сразу же сообщить о происшедшем начальнику цеха или соответствующему руководителю работ. При этом необходимо сохранить до расследования обстановку на рабочем месте и состояние оборудования такими, какими они были в момент происшествия. В тех случаях, когда пострадавший не сообщил в течение рабочего дня о происшедшем с ним несчастном случае или когда потеря трудоспособности наступила не сразу после несчастного случая, а спустя некоторое время, то акт по форме Н-1 составляется только после всесторонней проверки заявления работника об этом с учетом всех обстоятельств, в том числе справок медицинских учреждений о характере травмы и возможной ее причине, показаний очевидцев и других доказательств.

Начальник цеха или руководитель соответствующего участка, где произошел несчастный случай, обязан: немедленно сообщить о происшедшем несчастном случае руководителю и профсоюзному комитету предприятия. Администрация предприятия незамедлительно создает комиссию по расследованию несчастного случая в составе начальника цеха или руководителя соответствующего подразделения, начальника отдела (инженера) охраны труда и техники безопасности предприятия (цеха), общественного (старшего общественного) инспектора по охране труда или другого представителя профсоюзного комитета. Комиссия обязана: в течение 24 часов расследовать обстоятельства и причины, при которых произошел несчастный случай; составить акт по форме Н-1, разработать мероприятия по предупреждению несчастных случаев и направить их руководителю предприятия для утверждения.

Акт о несчастном случае формы Н-1 является основным доказательством факта несчастного случая и поэтому он подлежит хранению в течение 45 лет.

В соответствии с Положением администрация обязана выдать пострадавшему по его требованию заверенную копию

акта о несчастном случае не позднее трех дней с момента окончания по нему расследования.

Несчастный случай, происшедший на предприятии с работником, направленным другим предприятием для выполнения его задания, расследуется комиссией по расследованию несчастного случая, создаваемой администрацией предприятия, где произошел несчастный случай, о чем незамедлительно извещается предприятие, работником которого является пострадавший. Несчастный случай, происшедший с работником, направленным в установленном порядке на другое предприятие, выполняющим там работу под руководством его персонала, расследуется и учитывается этим предприятием. В расследовании несчастного случая, как правило, должны принимать участие представитель предприятия, направившего работника.

В случае отказа администрации от составления акта по форме Н-1 или несогласия пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая он вправе обратиться по этим вопросам в комитет профсоюза, который не позднее 7 дней должен рассмотреть заявление пострадавшего и принять постановление, являющееся обязательным для исполнения администрацией.

Специальный порядок расследования установлен для групповых несчастных случаев, происшедшими одновременно с двумя и более работниками; несчастных случаев с тяжелым исходом; несчастных случаев со смертельным исходом. О каждом из таких случаев руководитель предприятия обязан немедленно сообщить руководителю вышестоящего хозяйственного органа, техническому инспектору труда, областному (городскому, краевому, республиканскому) комитету профсоюза, совету профсоюзов, в прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай, местным органам Госгортехнадзора СССР, Главгосэнергонадзора, если указанные несчастные случаи произошли на объектах, подконтрольных этим органам.

О несчастных случаях со смертельным исходом руководитель предприятия сообщает также министерству, ведомству, центральному комитету профсоюза, а в республиках с областным делением — республиканскому совету профсоюзов. При несчастных случаях с числом погибших два и более человек ЦК профсоюза и республиканский совет профсоюзов сообщает ВЦСПС.

Специальное расследование указанных несчастных случаев проводится комиссией в составе технического (главного

технического) инспектора труда ЦК или совета профсоюза, представителя вышестоящей организации, руководителя (его заместителя) предприятия, представителя профсоюзного комитета предприятия. Специальное расследование группового несчастного случая, при котором погибло 2—4 человека, проводится комиссией в составе главного технического инспектора труда ЦК профсоюза или совета профсоюза либо заведующего (его заместителя) отделом охраны труда ЦК профсоюза, руководителя вышестоящей организации, руководителя предприятия, председателя профкомитета предприятия. Расследование несчастного случая с особо опасными тяжелыми последствиями (при котором погибло 5 и более человек) проводится комиссией, назначаемой руководителем ведомства СССР или Советом Министров союзной республики.

Комиссия по специальному расследованию немедленно расследует несчастный случай; в течение 10 дней составляет акт расследования по соответствующей форме, оформляет другие необходимые документы и материалы.

10. Как осуществляется контроль и надзор за состоянием техники безопасности и производственной санитарии?

Контроль и надзор за соблюдением законодательства по охране труда осуществляют: 1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции (Государственный санитарный надзор, Госгортехнадзор, Госэнергонадзор и др.), которые не зависят в своей деятельности от администрации предприятий, организаций и их вышестоящих органов; 2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда.

Контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляют Советы народных депутатов, их исполнительные и распорядительные органы в порядке, предусмотренном законодательством Союза ССР и союзных республик. Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль на подчиненных им предприятиях и в организациях. Высший надзор за соблюдением правил охраны труда министерствами, ведомствами, предприятиями, организациями, служебными лицами осуществляют органы прокуратуры.

Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности возложен на Государственный комитет по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору СССР (Госгортехнадзор СССР) и его местные органы в соответствии с Положением об этом комитете. Госгортехнадзор СССР — союзно-республиканский

орган, имеющий аналогичные по названию органы в союзных республиках и аппарат инспекторов на местах. Этот надзор осуществляется в угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтеперерабатывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологических экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности. Инспектора системы Госгортехнадзора СССР несут ответственность за своевременный и тщательный контроль за выполнением правил, норм и инструкций по технике безопасности на подконтрольных им производственных объектах. Основной их задачей является проведение профилактической работы по предупреждению аварий и производственного травматизма.

Инспекторскому составу Госгортехнадзора предоставлено право посещать в любое время подконтрольные предприятия и производить их обследование, получать объяснения должностных лиц и соответствующие справки руководителей; давать руководителям предприятий и организаций обязательные для исполнения указания о приостановке работ на действующих, строящихся и реконструируемых производственных объектах, подконтрольных органам Госгортехнадзора, выводить рабочих и опечатывать места работ или агрегаты при выявлении нарушений правил, норм и инструкций по технике безопасности, которые угрожают жизни людей и могут привести к возникновению аварий; давать обязательные для руководителей предприятий, организаций предписания об устранении нарушений правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ; запрещать применение машин, аппаратов и оборудования, которые не соответствуют требованиям правил по технике безопасности; производить в случае необходимости проверку знаний правил по технике безопасности соответствующих работников, делать представления администрации об отстранении от работы лиц, не имеющих необходимых знаний по технике безопасности или же систематически нарушающих требования правил, норм и инструкций по технике безопасности.

Государственный энергетический надзор в СССР осуществляется органами Энергонадзора системы Министерства энергетики и электрификации СССР в соответствии с Поло-

жением о государственном энергетическом надзоре в СССР, утвержденном постановлением Совета Министров СССР от 29 июля 1967 года.

Должностные лица системы Госэнергонадзора имеют право беспрепятственного доступа в любое время суток к электрическим и теплоиспользующим установкам всех потребителей независимо от ведомственной подчиненности, за исключением установок, эксплуатируемых по специальным правилам; давать обязательные для всех потребителей предписания по вопросам применения правил устройства электрических установок, правил техники безопасности и технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок и правил использования электрической и тепловой энергий; требовать от руководителей предприятий и организаций немедленного отключения электрических установок при обнаружении состояния, угрожающего аварией, пожаром или опасного для жизни обслуживающего персонала.

Государственный санитарный надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемической службы Министерства здравоохранения СССР (Минздрава УССР) в соответствии с Положением о государственном санитарном надзоре СССР, утвержденном постановлением Совета Министров СССР от 31 мая 1973 года, а на некоторых объектах — медицинскими службами соответствующих министерств и ведомств.

Систему органов и учреждений санитарно-эпидемической службы составляют союзные и республиканские управления, республиканские, краевые, областные, городские и районные (бассейновые, портовые, линейные в водном транспорте) санитарно-эпидемиологические станции, возглавляемые соответствующими санитарными врачами.

Главным санитарным врачам в пределах обслуживаемой ими территории предоставлено право: требовать проведения санитарных и противоэпидемических мероприятий с указанием сроков их исполнения; давать министерствам и ведомствам, предприятиям и организациям заключения на различного рода строительные проекты об их соответствии санитарным правилам и требованиям; запрещать или приостанавливать впредь до проведения необходимых санитарных и противоэпидемических мероприятий эксплуатацию действующих производственных объектов, коммунальных сооружений, предприятий общественного питания, торговли и др. в случае

неудовлетворительного санитарного их состояния или наличия опасности вредного влияния на здоровье людей; приостанавливать проведение отдельных видов работ по строительству зданий и сооружений в случаях нарушения утвержденных в установленном порядке проектов, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм; запрещать использование для питания людей пищевых продуктов в случае признания их непригодными для употребления в пищу; временно отстранять от работы лиц, являющихся и могущих быть бактерионосителями, источниками распространения инфекционных болезней в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой; беспрепятственно посещать объекты надзора в любое время суток и давать указания об устранении обнаруженных санитарных нарушений; требовать от должностных лиц и отдельных граждан сведения и документы, необходимые для выяснения санитарного и эпидемиологического состояния объекта.

Решения и заключения органов и учреждений санитарно-эпидемиологической службы по вопросам, относящимся к их компетенции, обязательны для должностных лиц государственных органов, предприятий, организаций и граждан. Должностные лица санитарно-эпидемиологической службы обязаны вносить на рассмотрение соответствующих органов предложения о проведении оздоровительных мероприятий, сообщать руководителям предприятий, организаций о несоблюдении подчиненными им работниками санитарных и гигиенических правил и норм, ставить перед этими руководителями вопрос о наложении на виновных лиц дисциплинарных взысканий; доводить до сведения партийных, профсоюзных и других общественных организаций о фактах нарушения санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм для принятия мер общественного воздействия к виновным лицам. Если меры общественного и дисциплинарного воздействия будут признаны недостаточными, на виновных лиц может быть наложен денежный штраф должностными лицами санитарно-эпидемиологической службы.

Советы народных депутатов, их исполнительные и распорядительные органы в соответствии с законами о Советах контролируют соблюдение законодательства о труде, правил охраны труда и техники безопасности на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных на территории Совета. Согласно статье 8 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении местные

Советы народных депутатов и их исполкомы руководят подчиненными им органами и учреждениями здравоохранения, координируют и контролируют деятельность всех предприятий и организаций по разработке и проведению мер в области охраны здоровья, обеспечения санитарного благополучия населения, контролируют соблюдение законодательства об охране здоровья населения.

Свои контрольные функции в этой области Советы народных депутатов осуществляют как непосредственно путем заслушивания на сессиях состояния соблюдения трудового законодательства и техники безопасности, так и повседневно через свои исполнительные и распорядительные органы. Они заслушивают на своих заседаниях отчеты руководителей предприятий и организаций о соблюдении законодательства о труде, правил охраны труда и техники безопасности, принимают решения, направленные на улучшение условий труда.

Непосредственный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда и техники безопасности Советы осуществляют через депутатов и постоянные комиссии. Основными формами контрольной деятельности постоянных комиссий являются обследование предприятий и организаций по вопросам соблюдения законодательства об охране труда, разработка и осуществление мероприятий, направленных на обеспечение правил по охране труда и производственной санитарии.

Общественный контроль за соблюдением правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями профкома в соответствии с положениями о них, утвержденными ВЦСПС. Общественный санитарный контроль за выполнением на предприятиях, в учреждениях и организациях установленных санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм и правил осуществляется общественными санитарными инспекциями.

Контрольные функции профсоюзов в области охраны труда осуществляются через технические инспекции труда профсоюзов. В соответствии с Положением о технической инспекции труда, утвержденными постановлением Президиума ВЦСПС от 26 августа 1977 года техническая инспекция труда осуществляет надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда в производственных, научно-производственных объединениях, учреждениях и организациях.

Технические (главные технические) инспекторы труда, в частности, имеют право и обязаны: осуществлять надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, производить в присутствии администрации обследование подконтрольных предприятий, цехов, участков и в этих целях беспрепятственно посещать их в любое время; давать администрации предприятий обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде и правил по охране труда; запрещать работы на отдельных производственных участках, станках, машинах, оборудовании путем дачи предписаний и в необходимых случаях опломбирования, если при проверке выявлены нарушения правил по охране труда, в результате которых может быть причинен ущерб здоровью работающих или возникнуть авария; ставить перед президиумом соответствующего отраслевого комитета профсоюза, совета профсоюзов вопрос о приостановке работы отдельных цехов и предприятий, не отвечающих требованиям безопасности труда; делать руководителям подконтрольных предприятий, а также вышестоящих хозяйственных органов представления об освобождении от занимаемой должности или наложения дисциплинарных взысканий на руководящих, инженерно-технических работников и других должностных лиц, нарушающих правила по охране труда, не выполняющих предписаний технической инспекции труда, допустивших самовольный пуск приостановленных инспекцией участков, станков, машин, оборудования; в необходимых случаях передавать материалы в органы прокуратуры; налагать в установленном порядке на должностных лиц штрафы за нарушения законодательства о труде и правил по охране труда.

Общественный контроль за соблюдением правил и норм по охране труда профкомы осуществляют посредством комиссии по охране труда и общественных инспекторов по охране труда, избираемых в каждой профгруппе. Положение о комиссии по охране труда утверждено Президиумом ВЦСПС 14 декабря 1984 года. Основными полномочиями комиссии являются контроль за соблюдением администрацией законодательства о рабочем времени, о выходных днях, об отпусках, об охране труда женщин и подростков, проверка законности применения сверхурочных работ, состояния техники безопасности и производственной санитарии, проведение мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда. Комиссия контролирует расследование и учет несчастных случаев на производстве, состояние и использование

по назначению санитарно-бытовых помещений, следит за обеспечением работников спецодеждой, мылом, молоком и др. Комиссия по охране труда обследует цеха и рабочие места, заслушивает сообщения руководителей предприятия (цеха) о проводимой ими работе по охране труда.

Полномочия общественных инспекторов по охране труда определены в постановлении Совнаркома СССР от 30 июня 1931 года «Об общественных инспекторах по охране труда» и в Положении, утвержденном Президиумом ВЦСПС 25 июля 1986 года. В частности, общественные инспектора обязаны контролировать проведение мастерами своевременного инструктажа работников по технике безопасности и производственной санитарии, проверять исправность на рабочих местах оборудования, станков, инструментов, ограждений, вентиляционных установок, следить за своевременным обеспечением рабочих спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, контролировать соблюдение законодательства по охране труда.

Общественный санитарный надзор осуществляется общественными санитарными инспекторами на основании Положения о них, утвержденного в 1964 году Министерством здравоохранения СССР, исполкомом Общества Красного Креста и Красного Полумесяца и согласованного с ВЦСПС. Общественные санитарные инспектора под руководством соответствующей санитарно-эпидемиологической станции осуществляют надзор за соблюдением на предприятиях, в организациях установленных санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил. В частности, они следят за санитарным состоянием спецодежды, спецобуви, надлежащим качеством и своевременной выдачей лечебно-профилактического питания, молока, контролируют регулярное проведение профилактических медосмотров рабочих и служащих.

11. Какая установлена ответственность за нарушение законодательства по охране труда?

В соответствии с трудовым законодательством должностные лица, виновные в нарушении законодательства по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности, а также в отдельных случаях и к материальной ответственности.

Дисциплинарная ответственность должностных лиц за нарушение законов об охране труда заключается в наложении

на них дисциплинарных взысканий, предусмотренных кодексами законов о труде, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами о дисциплине, специальными положениями. К дисциплинарной ответственности за нарушение правил и норм по технике безопасности могут привлекаться не только должностные лица, но и рабочие и служащие.

В соответствии со статьей 41 Кодекса УССР об административных правонарушениях должностные лица, виновные в нарушении законодательства по охране труда, могут быть подвергнуты в административном порядке штрафу в размере до 50 рублей. Правом наложения в административном порядке штрафов за нарушение правил по охране труда пользуются правовые (главные правовые) и технические (главные технические) инспектора труда профсоюзов без обращения в административные комиссии. Штрафы за нарушение правил по охране труда налагаются техническими инспекторами труда в размере до 10 рублей, главными техническими инспекторами труда в размере до 50 рублей.

За нарушение санитарно-технических и санитарно-противоэпидемических правил должностные лица, осуществляющие государственный санитарный надзор, вправе налагать денежные штрафы на виновных в пределах от 10 до 50 рублей. В таких же размерах налагаются штрафы должностными лицами Госгортехнадзора.

Денежные штрафы в административном порядке на виновных в нарушении правил охраны труда и техники безопасности должностных лиц налагают также органы государственного энергетического надзора Министерства энергетики и электрификации СССР, органы инспекций Министерства машиностроения СССР и Министерства среднего машиностроения СССР, инспекций Главгорсельтехнадзора Госагропрома СССР.

В установленных случаях должностные лица, допустившие грубейшие нарушения законодательства об охране труда, могут привлекаться к уголовной ответственности. Так, в соответствии со статьей 135 УК УССР должностные лица, виновные в нарушении правил техники безопасности, промышленной санитарии или других правил по охране труда, если это создавало опасность для жизни или здоровья трудящихся, наказываются исправительными работами на срок до одного года или штрафом в размере до 100 рублей, а если неправомерные действия повлекли несчастные случаи с людьми, виновные должностные лица наказываются лишением свободы на срок до 4 лет. Уголовная ответственность преду-

смотрена также за нарушение правил безопасности горных работ, правил при производстве строительных работ, правил безопасности на взрывоопасных предприятиях и во взрывоопасных цехах (статьи 218—220 УК УССР).

Глава X

ТРУД ЖЕНЩИН

1. Какие основные гарантии трудовых прав женщин?

Конституция СССР законодательно закрепляет равноправие женщин и мужчин во всех областях жизни нашего общества. Среди гарантий равноправия женщины в числе первых значатся предоставление им равных с мужчинами возможностей в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе. В настоящее время в Основах законодательства о труде и соответственно в республиканских кодексах законов о труде имеются специальные разделы о труде женщин и его охране, действует система охраны материнства и младенчества.

Для всего советского законодательства, регулирующего труд, характерны единство и дифференциация правового регулирования труда женщин и мужчин. Единство регулирования выражается в том, что основные принципы правового регулирования труда, конституционные права и обязанности распространяются на все трудовые отношения, в каком бы виде они не выступали, на всех граждан независимо от их пола, возраста, национальности. Едины они и по территориальному признаку — для труда на всей территории СССР, в любой союзной республике. Дифференциация норм права для женщин и мужчин существует по таким основаниям, как условия труда, климатические условия труда, сфера труда, содержание и характер трудовой деятельности. Труд женщин в социалистическом обществе дифференцированно регулируется правом еще дополнительно по трем устойчивым факторам, специфичным лишь для женщин: по физиологическим особенностям женского организма, связанным с его материнской функцией; по состоянию активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, вскармливание грудного ребенка); по социальной роли женщины — матери в воспитании малолетних детей.

Законодательство о трудовых правах женщин в соответствии с требованиями времени постоянно расширяет права жен-

щин, устанавливая специальные меры по охране труда, особенно в период материнства, сокращая норму труда и расширяя социальную помощь по материнству (включая рост числа дошкольных и внешкольных учреждений, сети учреждений по обслуживанию матери и ребенка и др.).

2. На каких работах запрещается применение труда женщин?

В статье 174 КЗоТ сказано, что запрещается применять труд женщин на тяжелых работах с вредными условиями труда. Здесь же говорится о запрещении переноса и передвижения женщинами тяжелых предметов, которые превышают установленные максимальные нормы. Список таких работ, а также максимальные нормы поднятия и передвижения тяжестей устанавливаются особо законодательством Союза ССР и в некоторых случаях законодательством Украинской ССР.

В нашей стране существует и действует целый ряд медицинских и технических мероприятий, которые образуют особую систему охраны труда женщин. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 года «О дополнительных мерах по улучшению труда женщин, занятых в народном хозяйстве» (СП СССР. 1978. № 11. Ст. 74) все ранее действовавшие решения правительства СССР и постановления НКТ СССР о применении труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда признаны утратившими силу. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июля 1978 года по поручению правительства был утвержден новый Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается использовать труд женщин. Применение труда женщин в производствах, профессиях и на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, запрещается независимо от того, на предприятиях каких отраслей народного хозяйства имеются такие производства, профессии и работы.

В указанном выше Списке не значатся подземные работы, поскольку этот вопрос регулируется постановлением Совета Министров СССР от 13 июля 1957 года «О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах, в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений» (СП СССР. 1957. № 8. Ст. 81, Бюл. Госкомтруда СССР. 1978. № 12). Оно запрещает использование женского труда на этих работах, за исключением случаев, когда женщины занимают руководящие посты и не выполняют физи-

ческой работы, заняты санитарным и бытовым обслуживанием, проходят курс обучения и допущены к стажировке в подземных частях предприятия, а также когда они должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ.

Перечень должностей, связанных с подземными работами, на которых, в порядке исключения, разрешается применение женского труда, утвержден постановлением Госкомтруда СССР от 30 августа 1957 года № 292 (Сборник законодательных актов о труде М. 1974. С. 829). В него включены начальники (директора), главные инженеры (техноруки) шахт и рудников по добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтомонтажных управлений, на строительстве других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальники, главные инженеры, инженеры, техники и другие руководящие инженерно-технические работники и служащие, не выполняющие физической работы; главные, старшие и участковые маркшейдеры; геологи и гидрологи; работники научно-исследовательских и нормативных организаций, учреждений; работники учебных пунктов; лица, проходящие курс обучения и допущенные к стажировке в подземных частях предприятия; врачи, средний и младший медицинский персонал и другие работники; занятые санитарным обслуживанием; буфетчицы, работники, занятые бытовым обслуживанием; дежурные, обслуживающие стационарные механизмы с автоматическим пуском и установками и не выполняющие других работ, связанных с физической нагрузкой.

На некоторых тяжелых работах для женщин установлены уменьшенные нормы выработки. Например, в соответствии с постановлением Совета Министров СССР «О более широком привлечении женщин к участию в квалифицированном труде в сельском хозяйстве» (Сборник законодательных актов о труде М. 1977. С. 632) установлено, что женщинам механизаторам, работающим на тракторах, комбайнах и сложных сельскохозяйственных машинах, устанавливаются нормы выработки на 10 процентов ниже норм, действующих в хозяйстве.

3. Каковы нормы переноски и перемещения женщинами тяжестей?

В целях улучшения охраны труда и здоровья женщин в декабре 1981 года было принято постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О введении новых норм предельно

допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении вручную тяжестей» (СП СССР. 1982. № 2. Ст. 8). Постановлением предусмотрено, что предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой не должна превышать 15 кг; при подъеме тяжестей на высоту 1,5 м, а также при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены — не более 10 кг массы груза.

Установлено также, что предельная норма подъема и перемещения тяжестей — суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочей смены, не должна превышать 7000 кг. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается вес тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 15 кг.

4. Какие ограничения труда женщин на работах в ночное время?

Нормы действующего законодательства о труде запрещают привлекать женщин к работам в ночное время, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где такая работа вызывается особой производственной необходимостью и разрешается в качестве временной меры (статья 175 КЗоТ УССР).

На производствах с беспрерывным технологическим процессом, в некоторых медицинских учреждениях, организациях транспорта и связи и других организациях, деятельность которых связана с обслуживанием населения принимаются специальные меры по ограничению работы женщин в ночное время.

Например, постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 24 мая 1963 года «О режиме работы на предприятиях текстильной промышленности» (Бюл. Госкомтруда СССР. 1963. № 6) рекомендован график сменности, который в несколько раз сократил количество рабочих смен работниц на протяжении месяца.

На предприятиях независимо от их ведомственной подчиненности для женщин — водителей автомобилей в графиках сменности не должна предусматриваться работа в ночное время (Бюл. Госкомтруда СССР. 1977. № 11. С. 29). С учетом особых условий труда в ночных сменах для рабочих промышленности установлена повышенная дополнительная оплата в размере 40 процентов тарифной ставки за каждый час работы в ночных сменах, а для рабочих текстиль-

ной, хлебопекарской, а также для лиц, занятых на полиграфических предприятиях, где преимущественно заняты женщины,— в размере 50 процентов часовой ставки.

5. Какими льготами пользуются беременные женщины и матери?

Особо выделяются в законодательстве о труде правовые нормы, связанные с регулированием труда женщин в период активного материнства (беременность, роды, вскармливание ребенка). Беременных женщин, матерей, которые кормят грудью, и женщин, имеющих детей до двух лет, запрещено привлекать к ночным, сверхурочным работам, а также к работам в выходные дни. Запрещено направлять их в командировки (статья 176 КЗоТ УССР).

В соответствии с постановлением Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 года «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» (Сборник законодательных актов о труде. М. 1977. С. 263) беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, не должны привлекаться после окончания рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные дни к дежурствам, которые вводятся в исключительных случаях на предприятиях и в учреждениях по согласованию с профсоюзным комитетом.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Кроме того, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (статья 178 КЗоТ УССР). Это касается и тех случаев, когда женщины работают с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей. Указанные льготы о переводе беременных женщин на более легкую работу распространяются также на женщин-колхозниц с сохранением за ними заработной платы по прежней работе.

Женщины, имеющие детей в возрасте от двух до восьми лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия (статья 177 КЗоТ УССР).

6. Каковы правила предоставления отпуска и пособий по беременности и родам?

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае ненормальных родов или рождения двоих детей — и более семьдесят календарных дней) после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется в календарных днях, поэтому в него включаются не только рабочие дни, но и дни еженедельного отпуска. Пособие по беременности и родам выплачивается на основании больничного листка, выданного соответствующим лечебным учреждением. Это пособие выдается в размере 100 процентов заработка, независимо от стажа работы и членства в профсоюзе.

Женщинам-членам колхоза пособие по беременности и родам выдается при условии наступления срока отпуска по беременности в период работы в колхозе. Пособие за время такого отпуска во всех случаях выдается в размере полного заработка, независимо от стажа работы в колхозе. Пособия по беременности и родам женщинам-колхозницам назначаются правлением колхозов.

Молодые специалисты, направленные на работу в установленном порядке после окончания высшего или среднего специального учебного заведения или аспирантуры, либо профессионально-технического училища, имеют право на получение пособия по беременности и родам со дня, назначенного для явки на работу. Пособие в этих случаях исчисляется с должностного оклада или ставки той должности, на которую молодой специалист был направлен.

При предоставлении женщинам отпуска в связи с беременностью и родами администрация обязана по их заявлению присоединить ежегодный отпуск независимо от продолжительности работы на данном предприятии, в учреждении, в организации.

7. Каковы правила предоставления отпуска в связи с рождением ребенка?

В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 года «О мерах по усилению помощи семьям, имеющим детей» (СП СССР. 1981. № 13. Ст. 75) введен по всем районам страны для работающих матерей, имеющих общий трудовой стаж не менее одного года, а также для женщин, обучающихся с отрывом от производ-

ства, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года. Указанный отпуск в районах Дальнего Востока, Сибири и Европейского Севера оплачивается в размере 50 рублей, а в остальных районах 35 рублей в месяц. Одновременно с введением частично оплачиваемого отпуска предоставлено право работающим женщинам на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. На время этих отпусков за женщинами сохраняется место работы и должность. Женщинам-студенткам отпуск предоставляется без сохранения стипендии.

Согласно постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 сентября 1981 года «О порядке введения частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года и других мероприятий по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» (СП СССР, 1981. № 24. Ст. 141), начиная с 1981 года работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставляется дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск. Этот отпуск суммируется с основным и дополнительными отпусками, причитающимися женщине (в связи с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день, за непрерывный стаж работы и др.). При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 28 календарных дней (Бюл. Госкомтруда СССР. 1982. №2. С. 3). В год исполнения ребенку двенадцати лет упомянутый выше отпуск предоставляется независимо от времени исполнения ребенку этого возраста — до ухода в отпуск или после его окончания.

Постановлением предусмотрено также предоставление женщинам, имеющим двое и более детей в возрасте до двенадцати лет, отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель. Этот отпуск предоставляется администрацией в период, когда позволяют производственные условия. Он может быть приурочен к очередному ежегодному отпуску или предоставляться отдельно от него и использоваться женщиной как полностью, так и по частям, однако перенесение его на следующий рабочий год не допускается. Время пребывания в этом отпуске включается и в общий и в непрерывный стаж работы, а также в стаж работы, дающий право на получение очередного ежегодного отпуска.

Работающим женщинам, имеющим детей, в соответствии с данным постановлением предоставлено первоочередное пра-

во на получение очередного ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск с выплатой в установленном порядке пособия по родам за период со дня усыновления до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка. Женщине, усыновившей ребенка до достижения им полуторалетнего возраста, предоставляются отпуска по уходу за ребенком на условиях, указанных выше (статья 182 КЗоТ УССР).

8. Какие установлены перерывы для кормления ребенка?

В соответствии со статьей 183 КЗоТ УССР женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, кроме общего перерыва, дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. При наличии двух и более грудных детей продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Указанными перерывами пользуются не только матери, имеющие детей возрастом до одного года, но и все другие женщины, которые имеют детей возрастом до одного года, в частности и женщины, усыновившие новорожденных детей непосредственно из родильного дома.

По заключению врача женщине для кормления ребенка могут быть предоставлены дополнительные перерывы на все время кормления ребенка. Сроки и порядок предоставления дополнительных перерывов устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с комитетом профсоюза и с учетом пожелания матери.

9. Какие гарантии при приеме на работу и увольнении женщин?

Законодательством предусмотрен ряд гарантий при приеме на работу и увольнении женщин. Так, запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка. Увольнение беременных женщин, матерей и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, по инициативе администрации запрещается, кроме случаев полной ликвидации учреждения, предприятия, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством

(статья 184 КЗоТ УССР). Обязательное трудоустройство беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, администрацией осуществляется также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. Эти гарантии не распространяются и на сезонных рабочих. Право женщин на труд, помимо общих, обеспечивается и другими гарантиями. Так, для отдельных категорий женщин установлены дополнительные льготы при приеме на работу. Например, жены лиц, призванных на срочную службу в ряды Советской Армии, в случае необходимости должны быть трудоустроены в месячный срок со дня призыва мужа, а дети их помещены в детские дошкольные учреждения (Ведомости Верхов. Совета СССР. 1967. № 42. Ст. 552).

В соответствии с пунктом 36 Положения о персональном распределении молодых специалистов (Ведомости Верхов. Совета СССР. 1973. № 20. С. 267) женщина — молодой специалист в случае беременности или при наличии у нее ребенка в возрасте до одного года имеет право на получение работы по месту постоянного жительства семьи (мужа, родителей).

К рассматриваемому вопросу прямое отношение имеют некоторые положения о проведении аттестации и конкурса. При проведении аттестации работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до одного года, в очередную аттестацию не включаются (Бюл. Госкомтруда СССР. 1969. № 7). Эта категория женщин не включается в очередную аттестацию и при проведении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта, связи (Бюл. Госкомтруда СССР. 1974 № 10), а также при проведении аттестации учителей общеобразовательных школ (Бюл. нормативных актов министерств и ведомств. 1976. № 9). Не включаются в конкурсы также места, занимаемые женщинами и одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до трех лет, на замещение штатных должностей артистов, режиссеров, дирижеров, балетмейстеров, хормейстеров и художников в театрах, ансамблях, оркестрах, хорах филармоний и других концертных организациях (Положение о порядке проведения конкурсов...— справочник по вопросам оплаты и охраны труда работников культуры и искусства М. 1964. С. 39).

В соответствии со статьей 134 Уголовного кодекса УССР

за отказ женщине в приеме на работу по мотивам беременности или в связи с кормлением ребенка должностные лица, допустившие эти нарушения, могут быть привлечены к уголовной ответственности.

10. Какие предусмотрены меры по облегчению условий труда женщин?

Большое значение для облегчения труда женщин имеет внедрение благоприятных условий для их работы. Часть таких мер предусмотрена Положением о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 года (Бюл. Госкомтруда СССР. 1980. № 8. С. 3—5). Им предусмотрено, что неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между администрацией и женщиной, которая имеет детей, как при приеме ее на работу, так и позже, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время.

Принятие на работу с неполным рабочим временем производится на общих основаниях. Запись в трудовую книжку о принятии на работу вносится без указания о работе на условии неполного рабочего времени. Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на определенный срок, например до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т. п.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 сентября 1987 г. (Ведомости Верховного Совета СССР, 1987, № 36) установление неполного рабочего времени по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 8 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, является обязанностью администрации.

Режим работы и отдыха женщин, которые имеют детей и работают неполное рабочее время, устанавливается администрацией по согласованию с комитетом профсоюза и с учетом пожеланий женщины. При этом может предусматриваться: сокращение ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели; сокращение количества рабочих дней при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены); сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное

количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

При неполном рабочем времени женщинам, кормящим грудью и имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительные перерывы предоставляются также не реже чем через три часа работы продолжительностью не менее тридцати минут каждый.

Работа женщины на условиях неполного рабочего времени не влечет никаких ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа, других трудовых прав.

Женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями работы, к стажу работы, который дает право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, когда работница была фактически занята на вредных работах не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Соглашение о работе на режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не может быть изменено в одностороннем порядке администрацией.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка на прежней работе.

11. Как регулируется надомная форма труда?

Большое значение для женщин имеет надомная форма труда. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с объединением, комбинатом, предприятием, учреждением, организацией, колхозом о выполнении работы личным трудом на дому из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых либо приобретаемых за счет этого предприятия. Условия применения труда надомников определены Положением об условиях труда надомников устержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 года № 275/17-99 (Бюл. Госкомтруда СССР. 1982. № 1. С. 14—17).

В Положении указано, что на надомников распространяется действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с учетом особенностей этой формы труда.

Такими особенностями являются: преимущественное право на заключение договора о выполнении работы на дому предоставляется женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет, инвалидам и пенсионерам (независимо от назначенной пенсии), лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсии, и др.; оплата труда надомников производится по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или производственную продукцию. Надомники могут премироваться администрацией за хорошую работу, за продолжительную непрерывную работу им может выплачиваться вознаграждение по итогам работы предприятия за год в порядке и на условиях, установленных на предприятиях. Надомники пользуются ежегодным (основным) отпуском продолжительностью 15 рабочих дней, если они в соответствии с законодательством не имеют права на ежегодный (основной) отпуск большей продолжительности.

12. Каковы правила выдачи единовременного пособия при рождении ребенка?

Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» введено единовременное пособие, работающим или обучающимся с отрывом от производства матерям при рождении первого ребенка в размере 50 рублей, а при рождении второго и третьего ребенка — 100 рублей.

В случае рождения двух или более детей пособие выплачивается на каждого ребенка в таких же размерах как и при рождении второго и третьего ребенка, независимо от числа детей, родившихся ранее. При наличии в этих случаях права на единовременное пособие выплачивается одно, большее по размеру пособие. При рождении четвертого и последующих детей пособие выдается в порядке, установленном для многодетных детей.

Выплата государственного единовременного пособия при рождении ребенка женщинам — рабочим и служащим, а также женщинам, обучающимся с отрывом от производства, возложена на предприятия, учреждения, организации и учебные заведения из средств государственного социального страхования, а на четвертого ребенка — на органы социального обеспечения. Выплата единовременного пособия на первого, второго и третьего ребенка неработающим пенсионерам производится органами социального обеспечения.

13. Каковы правила выдачи государственного пособия многодетным матерям?

Многодетными матерями считаются матери, родившие трех и более детей. Выдача государственного пособия многодетным матерям производится в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 года (Ведомости Верхов. Совета СССР. 1944. № 37) и Положением о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 12 августа 1970 года (СП СССР, 1970 № 15. Ст. 123). Законодательством предусмотрены назначение и выплата многодетным матерям единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия. Ежемесячное пособие выплачивается матерям, имеющим трех детей, при рождении четвертого и каждого последующего ребенка, начиная со второго года жизни и до достижения им пятилетнего возраста. Государственное пособие матерям, имеющим трех детей, при рождении четвертого ребенка назначается в таких размерах: 65 рублей единовременного пособия и 4 рубля ежемесячного пособия; пятого — 85 рублей единовременного и 6 рублей ежемесячного пособия; шестого — 100 рублей единовременного и 7 рублей ежемесячного пособия; седьмого и восьмого — 125 рублей единовременного и 10 рублей ежемесячного пособия; девятого и десятого — 175 рублей единовременного и 12 рублей 50 копеек ежемесячного пособия. При рождении каждого следующего ребенка выплачивается 250 рублей единовременного и 15 рублей ежемесячного пособия.

Государственное пособие назначается многодетной матери не только на детей, которых она родила, но и на детей, ею усыновленных, а также на детей мужа от первого брака и усыновленных им детей, если они поступили на воспитание матери в возрасте не старше 12 лет. Эти дети учитываются при назначении пособия и в тех случаях, когда они погибли или умерли в результате ранения, контузии, увечья или болезни, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, а также при выполнении долга гражданина СССР по спасению человеческой жизни, по охране социалистической собственности и социалистического правопорядка, в случае трудового увечья или профессионального заболевания.

Государственное пособие назначается и выплачивается многодетной матери, независимо от получения на детей пенсии

или алиментов. Назначение государственных пособий производится по решению комиссии по назначению государственных пособий многодетным и одиноким матерям.

14. Какой порядок выдачи государственного пособия одиноким матерям?

Одинокими считаются матери, не состоящие в зарегистрированном браке, если в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце или такая запись сделана по указанию матери в установленном порядке.

Пособия одиноким матерям назначаются и выплачиваются в размере двадцати рублей в месяц на каждого ребенка до достижения им шестнадцати лет (учащимся, не получающим стипендии, восемнадцати лет).

В случае вступления одинокой матери в брак за ней сохраняется право на получение пособия на детей, родившихся до брака, если эти дети не усыновлены.

Пособие не назначается и не выплачивается на детей, на которых одинокая мать получает пенсию или алименты. Не выплачивается пособие и в тех случаях, когда одинокая мать имеет детей от лица, с которым она не состоит в зарегистрированном браке, но проживает вместе с ним, ведет общее хозяйство и совместно воспитывает детей.

Одинокая мать, имеющая четырех и более детей, сохраняет право на получение двух видов пособия: как многодетная и как одинокая мать. Назначение государственного пособия производится по решению комиссии по назначению государственных пособий при исполкоме районного (городского) Совета народных депутатов.

15. Каковы правила выдачи пособия на детей малообеспеченным семьям?

В соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты пособий на детей малообеспеченным семьям, утвержденным Советом Министров СССР 25 сентября 1974 года (СП СССР. 1974. № 21 Ст. 123), на детей в малообеспеченных семьях, в которых совокупный доход на члена семьи не превышает 50 рублей в месяц, а в районах Дальнего Востока и Сибири, Северных районах страны 75 рублей), с 1 ноября 1974 года производится выплата пособия в размере 12 рублей в месяц на каждого ребенка до достижения им восьмилетнего возраста.

Семьям рабочих, служащих, учащихся и военнослужащих назначение и выплата пособий возложена соответственно на

предприятия, учреждения, организации, учебные заведения; семьям членов колхозов — на колхозы, а семьям неработающих пенсионеров — на органы социального обеспечения.

В связи с тем, что права на получение пособия имеют семьи, в которых средний совокупный доход на одного члена семьи не превышает соответственно 50 или 75 рублей, учитывается доход, а не заработная плата семьи, то есть все денежные выплаты, полученные семьей и имеющие систематический характер. Пособие на детей назначается только матери по месту ее работы или учебы. Если же мать не работает и не учится, документы о назначении ей пособия подаются по месту работы или учебы отца.

16. В каких случаях выдаются пособие и больничный листок по уходу за больным ребенком?

Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об увеличении продолжительности оплачиваемого периода по уходу за больным ребенком» (СП СССР. 1987. № 49. С. 161) установлено, что выплата указанного пособия за период соответственно с 8-го по 12-й календарный день и с 11-го по 14-й производится в размере 50 % заработка независимо от непрерывности стажа и членства в профсоюзе.

При амбулаторном лечении больничный листок по уходу за больным ребенком 14 лет и старше выдается в общем порядке, установленном для выдачи больничных листов по уходу за больным членом семьи.

17. Какие установлены иные льготы для работающих женщин?

Согласно статье 42 КЗоТ УССР женщины, имеющие детей (иждивенцев), пользуются преимущественным правом оставаться на работе при сокращении численности или штата работников. На матерей, имеющих детей в возрасте до восьми лет, не распространяется правило перерыва трудового стажа при повторном увольнении с работы по собственному желанию в течение календарного года.

В целях улучшения жилищных условий семей, имеющих детей, для них установлены преимущества как при предоставлении государственной жилой площади, так и при кооперативном и индивидуальном строительстве. В соответствии со статьей 45 Жилищного кодекса УССР к числу граждан, которым в первоочередном порядке предоставляется жилая площадь, относятся: матери, которым присвоено звание

«Мать героиня», многодетные матери; семьи при рождении близнецов.

Молодым семьям предоставлено право на первоочередное вступление в жилищно-строительный кооператив. Ныне предоставлено преимущественное право на вступление в садоводческие и огороднические товарищества семьям, имеющим двух и более детей.

С 1981 года в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях выплачиваются стипендии всем успевающим учащимся, имеющим детей.

Согласно статье 186 КЗоТ УССР на предприятиях и в организациях с широким применением женского труда должны быть организованы детские ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей и комнаты личной гигиены женщин.

18. Как обеспечиваются женщины пенсиями?

Женщина в СССР имеет равное право с мужчиной на пенсионное обеспечение. Кроме того они при этом пользуются определенными льготами. Так, если мужчины имеют право на пенсию по старости по достижении 60 лет при стаже работы не меньше 25 лет, то у женщин такое право наступает по достижении 55 лет и стаже работы не меньше 20 лет. Матерям, родившим пятерых и более детей и воспитавших их до восьмилетнего возраста, пенсия по старости назначается при достижении ими 50 лет и наличии 15-летнего стажа работы.

Женщинам, воспитавшим пять и более детей или инвалида с детства, пенсия при неполном стаже назначается при наличии общего трудового стажа не менее пяти лет и без требования о наличии трехлетнего непрерывного стажа работы непосредственно перед обращением за назначением пенсии при достижении ими 55-летнего возраста (СП СССР. 1981. № 13. Ст. 75).

В соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 года «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве «(СП СССР, 1980. № 3. Ст. 18) и Указом Президиума Верховного Совета СССР от 7 января 1980 года внесены изменения и дополнения в Закон о государственных пенсиях и Положение о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, согласно которым увеличены с 10 до 20 процентов надбавки к пенсии по старости за непрерывный стаж работы не менее 25 лет, а женщи-

нам имеющим детей,— не менее 20 лет на одном предприятии, в учреждении, организации при наличии общего трудового стажа на 10 лет превышающего стаж, необходимый для назначения пенсии по старости.

Согласно постановлению Совета Министров СССР от 30 июня 1983 года непрерывный стаж работы, дающий право на 20-процентную надбавку к пенсии, определяется в соответствии с Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочим и служащим при назначении пособий по государственному социальному обеспечению, утвержденными постановлением Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 года (СП СССР. 1983. № 18. Ст. 91). Правила предусматривают сохранение непрерывного стажа не только при работе на одном предприятии, в учреждении, организации, но и при переходе с одного предприятия на другое по переводу.

Глава XI

ТРУД МОЛОДЕЖИ

1. Чем вызвано установление для несовершеннолетних дополнительных гарантий трудовых прав?

Учитывая определенные физические, физиологические, психические особенности, присущие несовершеннолетним, трудовое законодательство устанавливает для них дополнительные гарантии в области трудовой деятельности, способствующие нормальному вхождению их в трудовой процесс и обеспечивающие охрану еще не окрепшего организма молодого работника от физического, умственного и психического напряжения, связанного с исполнением трудовых функций. В соответствии с Кодексом законов о труде несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются полностью в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными трудовым законодательством.

2. Какой порядок трудоустройства и приема на работу молодежи?

По общему правилу молодежь реализует свое конституционное право на труд, как и все трудящиеся, путем непосредственного заключения с администрацией предприятия, учреждения, организации трудового договора о работе по оп-

ределенной профессии или специальности или ученического трудового договора.

Ежегодно местные Советы народных депутатов утверждают планы по трудоустройству молодежи и устанавливают конкретные задания по приему на работу юношей и девушек для предприятий, совхозов, колхозов, строительных и других организаций, расположенных на территории Совета независимо от их ведомственной подчиненности. На основе этих плановых заданий комиссии исполкомов направляют на работу обратившихся к ним за содействием выпускников средних школ и молодых людей, не получивших среднего образования.

Трудоустройство некоторых категорий несовершеннолетних (оставшихся без родителей, бросивших школу и не работающих, подвергнутых мерам воспитательного или административного воздействия, условно осужденных, отбывших наказание в трудовых колониях и др.) осуществляется комиссиями по делам несовершеннолетних, созданными при исполкомах местных Советов народных депутатов. Постановления этих комиссий о трудоустройстве подростков обязательны для предприятий и организаций.

В соответствии со статьей 196 КЗоТ УССР для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и на производственное обучение молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также других лиц, моложе 18 лет. Броня — это тот минимум рабочих мест, который выделяется предприятиями для планового приема молодежи и подростков на работу и производственное обучение при содействии органов по трудоустройству. Броня устанавливается дифференцированно по каждой отрасли народного хозяйства в размерах от 0,5 до 10 процентов общей численности рабочих и служащих предприятий. Направляемые на работу подростки, имеющие определенную специальность, принимаются непосредственно на забронированное рабочее место, а не имеющие специальности и квалификации принимаются на работу с предварительным производственным обучением в счет забронированных мест.

Устройство на работу и не производственное обучение молодежи в счет брони осуществляется комиссиями по делам несовершеннолетних путем выдачи им на руки соответствующего направления (путевки). Путевка имеет обязательную силу для руководителей предприятий и строек, и направляемые на работу юноши и девушки вправе требовать зачисле-

ния их на работу либо на производственное обучение по избранной специальности.

Молодые рабочие, окончившие профессионально-технические и технические училища и молодые специалисты, которые окончили высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с приобретенной специальностью и квалификацией (статья 197 КЗоТ УССР). Указанные выпускники в плановом порядке направляются на предприятия и в организации. Администрация этих предприятий и организаций обязана принять их на работу по специальности и квалификации, указанной в аттестате об окончании училища. Запрещается предоставлять выпускнику работу не по полученной специальности, а также снижать ему квалификационный разряд, установленный при выпуске из учебного заведения. При направлении выпускников профессионально-технических и технических училищ на работу в другую местность предприятие или организация, куда они направлены, возмещает стоимость проезда до места работы и провоза багажа и выплачивает суточные за время нахождения в пути. До начала работы выпускникам училищ предоставляется отпуск с оплатой по месту работы.

Многие юноши и девушки поступают на работу в порядке общественного призыва. Это один из новых методов привлечения к труду главным образом молодежи, осуществляемый по инициативе общественных организаций и государственных органов. Так, в порядке общественного призыва в настоящее время тысячи юношей и девушек самоотверженно трудятся на строительстве Байкало-Амурской магистрали и на других важнейших стройках страны. Желающие работать в порядке общественного призыва подают заявления в комсомольскую организацию или райком (горком) комсомола по месту работы, а неработающие — по месту жительства. После прохождения ими медицинского обследования и получения справки о пригодности к определенной работе представитель соответствующего министерства (ведомства) выдает им удостоверение о направлении на работу, а райком комсомола вручает комсомольскую путевку и характеристику-рекомендацию от соответствующей комсомольской организации. На основе этих документов администрация предприятия, куда направлен молодой работник, обязана оплатить ему расходы по переезду и выдать соответствующую компенсацию, предусмотренную законодательством.

Действующее трудовое законодательство в целях охраны здоровья молодежи установило правило о запрещении приема

на работу лиц моложе 16 лет. Только в исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом могут приниматься на работу лица, которым исполнилось 15 лет. Если комитет профсоюза придет к выводу, что обратившийся с просьбой о приеме на работу подросток по своим психофизиологическим и иным данным еще не подготовлен к труду на данном предприятии, он может не согласиться на прием его на работу.

В ряде отраслей народного хозяйства минимальный возраст, с которого несовершеннолетние допускаются к той или иной работе повышен. Согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, от 10 сентября 1980 года (в редакции от 28 июля 1983 года) допускается применение труда лиц не моложе 17 лет на самоходных сельскохозяйственных машинах при наличии у них удостоверений на право вождения этих машин. Выпускники средних общеобразовательных школ, закончившие курс трудового обучения по профессии механизатора, могут допускаться к работе на самоходных сельскохозяйственных машинах до достижения 17-летнего возраста под руководством опытных механизаторов-наставников.

Профкомы, в частности, должны требовать от руководителей цехов и производственных участков, чтобы они детально ознакомливали вновь поступающих молодых рабочих с правилами внутреннего трудового распорядка, проводили тщательный инструктаж по технике безопасности, допускали подростков к самостоятельной работе только после освоения ими безопасных приемов труда и обеспечения предохранительными приспособлениями, спецодеждой и спецобувью по установленным нормам. При поступлении подростков на предприятие рекомендуется направлять их на работу, как правило, в цехе с наиболее благоприятными санитарно-гигиеническими условиями, в коллективы передовых цехов и бригад, окружать их заботой и вниманием, помогать в выборе и овладении профессией, в обеспечении рабочими местами и т. п.

Поступая на работу, молодые работники заключают с предприятием или организацией в устной или письменной форме трудовой договор, независимо от того, устраиваются они самостоятельно или же по направлению соответствующей комиссии в счет брони. При зачислении в качестве ученика заключается договор, по которому администрация обязуется обучить подростка в течение установленного срока определенной специальности.

3. Как охраняется труд несовершеннолетних?

Трудовое законодательство запрещает труд подростков на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями, а также на подземных работах. Это положение, закрепленное в статье 190 КЗоТ УССР, конкретизировано в Списке производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещается применение труда лиц не достигших 18-летнего возраста. В нем предусматриваются работы, которые могут неблагоприятно воздействовать на здоровье и физическое развитие подростков. На работы, указанные в Списке, запрещено принимать несовершеннолетних не только в качестве рабочих, но и в качестве учеников по любой форме обучения. При необходимости прохождения производственной практики или предварительного обучения подростками обучающимися в городских и сельских профессионально-технических училищах, техникумах и старших классах средних школ, разрешается находиться в производствах и на работах, предусмотренных в Списке, не больше трех часов в день.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета УССР от 22 июня 1972 года «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма» запрещается также принимать подростков на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками.

Для молодых рабочих, не достигших 18-летнего возраста, установлены предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Эти нормы, предусмотренные постановлением НКТ РСФСР от 4 марта 1921 года «О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей подростками», постановлением НКТ СССР и ВСНХ СССР от 14 ноября 1923 года распространены на всю территорию СССР. Указанным постановлением запрещено принимать несовершеннолетних в возрасте до 18 лет на работу, связанную только с переноской или передвижением тяжестей весом свыше 4,1 кг. Списком производств, профессий и работ, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18 лет, указаны профессии грузчиков, перевозчиков, откатчиков, подкатчиков, катателей вагонеток, тележек и других средств транспорта. Это означает, что на таких работах труд подростков запрещается независимо от веса груза.

Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет установлены такие предельные нормы переноски и передвижки тяжестей: а) при переноске тяжестей для юношей вес груза не может превышать 16,4 кг, для девушек — 10,25 кг; б) при

передвижении тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам, для юношей вес груза не должен превышать 492 кг, для девушек — 328 кг; в) при передвижении тяжестей на одноколесных тачках для юношей вес груза не может быть более 49,2 кг. Девушки до 18 лет к передвижению тяжестей на тачках не допускаются. Передвижение тяжестей на одноколесных тачках и для юношей допускается только по специальным катальным доскам; г) при передвижении тяжестей на двухколесных ручных тележках по ровному полу для юношей предельный груз не может превышать 114,8 кг, по неровной поверхности 57,4 кг. Девушки до 18 лет к передвижению тяжестей на двухколесных ручных тележках не допускаются; д) при передвижении тяжестей на трех- и четырехколесных тележках по ровному полу (асфальтовому, деревянному, плиточному и т. п.) для юношей предельный груз не должен превышать 82 кг, для девушек — 57,4 кг.

Все указанные предельные нормы переноски и передвижения тяжестей включают и вес соответствующего средства переноски и передвижения тяжести (вагонетки, тачки, тележки и т. п). Переноска и передвижение тяжестей в пределах установленных норм допускаются для подростков общего пола лишь в тех случаях, если это связано с выполняемой подростком постоянной профессиональной работой и не занимают более одной трети их рабочего времени.

Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Пригодность несовершеннолетнего к работе вообще и по определенной профессии (специальности) в частности устанавливается врачами в соответствии со специальными перечнями медицинских противопоказаний к работе и производственному обучению подростков. Такие перечни со списками болезней разработаны по всем отраслям народного хозяйства и утверждены Минздравом СССР и Госкомитетом по профессионально-техническому образованию по согласованию с ВЦСПС.

Если в результате медицинского осмотра окажется, что работа, на которую желает поступить подросток, противопоказана ему по состоянию здоровья, подростку может быть предложена другая соответствующая его состоянию здоровья работа. Если в результате обязательного ежегодного медицинского освидетельствования обнаружится, что несовершеннолетний по состоянию здоровья не может совсем или временно выполнять свою работу, то медицинское учреждение

направляет его на стационарное или санаторно-курортное лечение — в дом отдыха, санаторий-профилакторий, на амбулаторное лечение либо дает заключение о необходимости его перевода на другую работу.

4. Как регулируется рабочее время несовершеннолетних?

Особенности психофизиологического развития несовершеннолетних лежат также в основе правового регламентирования рабочего времени подростков. Сокращенные нормы рабочего времени для несовершеннолетних установлены в зависимости от их возраста. В соответствии со статьей 51 КЗоТ УССР сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет установлена в 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю, в отличие от 41-часовой рабочей недели для взрослых работников. Сокращенная продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних не зависит от характера выполняемых работ или отрасли народного хозяйства. Сокращенное рабочее время устанавливается и для учеников индивидуального или бригадного ученичества, а также учащихся средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ и школ, для подростков, проходящих на предприятиях (организациях) производственную практику с зачислением на оплачиваемые должности.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной смены работников в возрасте от 16 до 18 лет равна шести часам, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет — четырем часам. При пятидневной рабочей неделе для подростков от 16 до 18 лет продолжительность ежедневной смены не должна превышать семи часов, а для лиц от 15 до 16 — пяти часов.

Накануне праздничных и выходных дней длительность ежедневной работы несовершеннолетних не сокращается. Конкретная величина рабочей смены работников моложе 18 лет определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией предприятия по согласованию с профкомом. В связи с тем, что при пятидневной рабочей неделе подростки в возрасте от 15 до 18 лет фактически отрабатывают менее 36 часов по норме, то неотработанные до установленной предельной нормы часы они отрабатывают согласно графику сменности предприятия в соответствующие «отработочные» субботы.

Если подростки приняты на работы (должности), по которым установлен ненормированный рабочий день, то они все равно должны быть заняты на этих работах ежедневно не

больше количества часов, установленных законодательством для лиц моложе 18 лет. Для молодых работников может устанавливаться и неполный рабочий день, то есть еще меньший, чем предусмотренный законодательством сокращенный рабочий день. Оплата труда в таких случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки в отличие от сокращенного рабочего дня, когда оплата производится как за полный рабочий день (неделю), установленный для взрослых.

Рабочих и служащих в возрасте до 18 лет запрещается привлекать к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни. К сверхурочным работам не допускается также молодежь, обучающаяся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях (в дни занятий). К работе в выходные дни подростки не могут привлекаться даже в исключительных случаях, предусмотренных законодательством для взрослых работников. Под выходными днями в данном случае следует понимать дни отдыха не по календарю, а по графику сменности предприятия. Что касается праздничных дней, то несовершеннолетние могут привлекаться к работам в такие дни наравне со взрослыми работниками по утвержденным графикам только на предприятиях с непрерывным производством, а также на работах, связанных с необходимостью непрерывного обслуживания населения. Вместе с тем в праздничные дни подростки не могут привлекаться к неотложным работам, к которым могут быть привлечены взрослые, если в эти дни они не должны работать по графику. Несовершеннолетние не привлекаются и к дежурствам в нерабочее время (после работы, в дни отдыха и в праздничные дни).

5. Как регулируется время отдыха несовершеннолетних?

Рабочие и служащие, моложе 18 лет, имеют равное вместе со взрослыми право на отдых в соответствии с Конституцией СССР. Кроме того, действующее законодательство устанавливает и определенные льготы для подростков в области отдыха.

Всем молодым работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью один календарный месяц. При этом перенос отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Если в течение рабочего года, за который молодой работник получает отпуск, ему исполнилось 18 лет, то размер отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени: за

время, проработанное до исполнения 18 лет,— из расчета месячного отпуска, то есть по 2 рабочих дня за каждый проработанный месяц работы, а за остальное время — в размере, установленном по занимаемой несовершеннолетним должности (профессии специальности) уже как взрослым работникам.

По общему правилу отпуск несовершеннолетним предоставляется в льготном порядке в летнее время или по их желанию в любое другое время года. Даже в том случае, когда подросток не проработал на данном предприятии (в организации) 11 месяцев, дающих право на первый отпуск, независимо от этого по его просьбе отпуск ему должен быть предоставлен в летний период.

Помимо ежегодных удлиненных отпусков несовершеннолетним работникам при наличии определенных установленных законодательством условий могут предоставляться, так же как и взрослым работникам, дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска сверх месячного отпуска несовершеннолетние получают за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу с вредными условиями труда. Как правило, подростки на такие работы с вредными условиями труда не допускаются, однако имеется ряд профессий и должностей, указанных в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и на которых допускается труд насовершеннолетних (например машинистки, телефонистки и т. д.).

Несовершеннолетние рабочие и служащие могут по договоренности с администрацией разделить свой отпуск на части и использовать его в разное время. Однако в соответствии со статьей 79 КЗоТ УССР деление на части отпуска для несовершеннолетних допускается только в виде исключения и при условии, чтобы каждая часть разделенного отпуска была не менее 15 календарных дней.

6. Каковы правила нормирования труда молодежи?

Трудовое законодательство устанавливает специальные правила нормирования труда молодых рабочих. Для молодых рабочих старше 18 лет нормы выработки устанавливаются администрацией предприятий по согласованию с комитетом профсоюза на общих основаниях со взрослыми работниками. Что же касается рабочих и служащих моложе 18 лет, то нормы выработки для них устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых пропорционально сокращенной продол-

жительности рабочего времени для лиц, не достигших 18 лет. Это означает, что часовые нормы выработки соответствующих взрослых рабочих должны пересчитываться на сокращенный рабочий день подростков: на четырехчасовой (от 15 до 16 лет) и шестичасовой (от 16 до 18 лет) при шестидневной рабочей неделе. Следовательно, часовые нормы выработки для несовершеннолетних рабочих такие же, как и у взрослых работников, уменьшаются лишь дневные нормы выработки.

Согласно статье 193 КЗоТ УССР для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях могут администрацией предприятия по согласованию с комитетом профсоюза на определенный срок утверждаться сниженные нормы выработки.

Размеры и сроки понижения нормы выработки для указанных категорий молодых рабочих установлены отдельными нормативными актами и неодинаковы для различных отраслей народного хозяйства. В машиностроительной промышленности молодым рабочим, окончившим профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве и занятым на станочных работах, устанавливаются сниженные нормы выработки, но не более чем на 40 процентов в течение первых трех месяцев самостоятельной работы и не более чем на 20 процентов в течение последующих трех месяцев.

В таких же размерах уменьшаются нормы выработки в черной и цветной металлургии молодым рабочим-сдельщикам, окончившим профессионально-технические училища, общеобразовательные школы или прошедшим индивидуально-бригадное ученичество непосредственно на производстве и занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и в горячих цехах; молодым рабочим, окончившим профессионально-технические училища и занятым на строительстве объектов черной и цветной металлургии, а также в строительно-монтажных и ремонтно-строительных организациях, на стройках, осуществляемых хозяйственным способом, на предприятиях промышленности строительных материалов и предприятиях стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности.

На предприятиях полиграфической промышленности молодым работникам, работающим по специальности ручных наборщиков и наборщиков на строкоотливных машинах, пони-

женные нормы выработки устанавливаются не более чем на 20 процентов в течение первых трех месяцев самостоятельной работы и не более чем на 10 процентов в следующие три месяца.

В совхозах, государственных предприятиях сельского хозяйства, на предприятиях водного хозяйства и Госагропрома СССР молодым трактористам-машинистам, окончившим профессионально-технические училища или курсы и занятым на механизированных работах и работах по ремонту тракторов, сельскохозяйственных и мелиоративных машин, а также молодым рабочим, пришедшим на работу в животноводство после окончания общеобразовательных школ с производственным обучением, краткосрочных курсов, профтехучилищ или прошедших обучение непосредственно на производстве, нормы выработки уменьшаются не более чем на 40 процентов в течение первых трех месяцев и не более чем на 20 процентов в течение последующих трех месяцев с начала самостоятельной работы.

Трудовое законодательство предусматривает обязанность администрации предприятия, организации обеспечивать рабочим и служащим, в том числе и молодым работникам, надлежащие условия работы для выполнения норм выработки.

7. Как оплачивается труд несовершеннолетних рабочих и служащих?

В соответствии с трудовым законодательством заработная плата рабочим и служащим, моложе 18 лет, при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Согласно статье 194 КЗоТ УССР труд рабочих и служащих, моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с работой взрослых работников.

Если несовершеннолетние заняты на работах, оплачиваемых повременно (оклад или месячная тарифная ставка), то они, несмотря на сокращение их рабочего дня, получают полный месячный оклад (тарифную ставку). Доплата производится и тогда, когда подросткам начисляется повременная оплата труда по часовым тарифным ставкам. Такая доплата по этим тарифным ставкам производится за то количество часов, на

которое полное рабочее время взрослых работников превышает сокращенное рабочее время несовершеннолетних.

Льготная оплата труда подростков носит всеобщий и обязательный характер и распространяется на всех рабочих и служащих, моложе 18 лет, в том числе и на учеников производственного обучения, независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства они работают, и от режима рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя).

Когда несовершеннолетние работники по графику сменности заняты на работе в праздничные дни, оплата их труда производится в двойном размере: сдельщикам — по двойным сдельным расценкам, а повременщикам — по двойным тарифным ставкам. Удваиваются также и соответствующие доплаты за сокращенное рабочее время в эти дни.

Установлены особые правила оплаты труда подростков-учеников, проходящих производственное обучение в системе индивидуального или бригадного ученичества непосредственно на предприятии. В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 года при индивидуальном обучении профессиям рабочих-сдельщиков труд учеников оплачивается за первый месяц обучения в размере 75 процентов тарифной ставки повременщика первого разряда, за второй — 60 процентов, за третий — 40 процентов, за четвертый и все последующие месяцы по окончании срока обучения, предусмотренного программой,— 20 процентов. На предприятиях химической промышленности и во вспомогательных цехах предприятий черной и цветной металлургии, угольной и сланцевой промышленности труд учеников оплачивается в таком же порядке, но из расчета тарифной ставки рабочего повременщика третьего разряда (при восьмиразрядной тарифной сетке) или второго разряда — (при семиразрядной тарифной сетке).

Снижение размера гарантированной оплаты по месяцам в указанном порядке компенсируется тем, что за изготовленную продукцию подросткам начисляется заработная плата по действующим на предприятии нормам и расценкам.

Труд учеников при индивидуальном обучении профессиям рабочих повременщиков оплачивается за первый и второй месяцы обучения в размере 75 процентов тарифной ставки рабочего первого разряда, за третий и четвертый месяцы 80 процентов, за все последующие месяцы до окончания срока обучения — 90 процентов. Аналогичный порядок оплаты труда установлен для учеников, обучаемых на работах, оплачиваемых сдельно, когда производственное обучение осуществля-

ется на оборудовании, занятом обучающимися рабочими, а также для учеников, обучающихся на предприятии, в организации профессиям рабочих (работников массовых профессий), которым установлены месячные оклады. Расчет производится исходя из максимального месячного оклада.

В таких же размерах, как при индивидуальном обучении профессиям рабочих-сдельщиков, оплачивается труд учеников при обучении их в бригадах. Вместо оплаты за изготовленную учениками годную продукцию им начиная со второго месяца обучения производится доплата до 100 процентов тарифной ставки повременщика первого разряда из сдельного заработка бригады.

При оплате из расчета дневной тарифной ставки или месячного оклада как при индивидуальном обучении, так и при обучении в бригаде доплата за сокращенное рабочее время не производится, так как подросток получает ту же оплату за сокращенный рабочий день, что и взрослый ученик (в бригадах доплата до 10 процентов тарифной ставки из сдельного заработка бригады). При оплате труда учеников по часовой тарифной ставке за сокращенный рабочий день им производится доплата за недорабатываемые часы из расчета той же части тарифной ставки, которая выплачивается в качестве основного заработка в данный период обучения.

В действующем трудовом законодательстве установлен единый порядок премирования несовершеннолетних рабочих и служащих и работников старше 18 лет. В соответствии с Положением о премировании во всех отраслях народного хозяйства подростки получают премии на общих основаниях со взрослыми работниками.

Глава XII
РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Что следует понимать под трудовыми спорами и кто их рассматривает?

Трудовые споры — это разногласие (конфликтная ситуация) между отдельными рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией предприятия, учреждения, организации — с другой, а также между администрацией и профсоюзным комитетом по поводу применения законодательства о труде или установления условий труда. Трудовые споры могут возникать, в частности, по поводу увольнения с работы, перевода на другую работу, наложения дисциплинарного взы-

скания, выплаты заработной платы или премий, установления норм труда, возмещение предприятию материального ущерба и т. д. В этих случаях сторонами трудовых споров являются рабочий или служащий и администрация.

Трудовые споры между рабочими, служащими и администрацией рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам (КТС), организуемыми на предприятиях, в учреждениях, организациях; профсоюзными комитетами предприятий, организаций; районными (городскими) народными судами. Трудовые споры отдельных категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Споры между администрацией и профсоюзным комитетом рассматривается вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций и вышестоящими в порядке подчиненности органами регулируется Основами законодательства о труде, Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета от 20 мая 1974 года, кодексами законов о труде союзных республик, а порядок рассмотрения трудовых споров в народных судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством.

2. Какова компетенция комиссии по трудовым спорам?

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров между рабочими и служащими и администрацией, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах.

КТС, в частности, рассматривает трудовые споры по вопросам: применение норм выработки и сдельных расценок, условий труда, его оплаты; выплаты компенсаций при командировках, переводе, приеме или направлении на работу в другую местность; перевода на другую работу и оплаты труда при переводе; выплаты выходного пособия; возврата денежных сумм, удержанных из заработной платы и возмещение ущерба, причиненного предприятию; о праве на получение и о размере причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает также споры о предоставлении отпусков и выплаты денежной компенса-

ции за неиспользованный отпуск при увольнении; о выплате вознаграждения за выслугу лет; о прекращении трудового договора не по инициативе администрации; о наложении дисциплинарных взысканий; о выдаче и использовании спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания. Комиссии являются обязательными органами по рассмотрению трудовых споров и по другим вопросам применения законодательства о труде, коллективных и трудовых договоров и других локальных актов.

В то же время КТС не вправе рассматривать споры по вопросам: установления норм выработки (норм времени) и норм обслуживания, нормативов численности, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов, исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий; исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен другой порядок рассмотрения этих споров; восстановления на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации; предоставления и распределения жилой площади, а также удовлетворения иных бытовых нужд работников. КТС не вправе рассматривать и все другие споры, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения. Так, не подлежат рассмотрению в комиссиях споры категорий работников, занимающих должности, предусмотренные в Перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, по вопросам увольнения и изменения формулировки причин увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий; работников, перечисленных в Перечне № 2 указанного приложения № 1 по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или в связи с неизбранием на новый срок. Трудовые споры этих категорий работников (перечни № 1 и № 2) по всем другим вопросам подлежат рассмотрению в общем порядке.

3. Каков порядок работы комиссии по трудовым спорам?

Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, выдача выписок из протоколов заседания и т. д.) осуществляется предприятием, учреждением, организацией. Администрация своим приказом назначает работника, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

Прием заявлений, поступающих в КТС, производится профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а где его нет — профсоюзным организатором. Рабочие и служащие могут обращаться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня обнаружения нарушенного права. Комиссия должна рассматривать трудовые споры в 5-дневный срок со дня подачи заявления. Все споры рассматриваются комиссией в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь с письменного согласия работника. В случае неявки работника на заседание комиссия откладывает рассмотрение его заявления на следующее заседание, а при вторичной неявке без уважительной причины комиссия вправе снять данное заявление с рассмотрения. Работник же вправе подать заявление по этим основаниям повторно.

КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, поручать отдельным работникам технические и бухгалтерские проверки, требовать от администрации предоставления необходимых документов и расчетов. Подавший заявление работник вправе вначале заседания комиссии заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. В этом случае заседание комиссии по данному делу переносится на другое время.

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между представителями профсоюзного комитета и администрации, а не большинством голосов. В таком же порядке принимается решение комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации. Решения комиссии имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются. Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве. В решениях по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

В случае недостижения в комиссии по трудовым спорам соглашения сторон или когда рабочий или служащий не согласен с решением этой комиссии, он имеет право в течение 10 дней со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении трудового спора или с жалобой на принятое решение в профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации.

Пропуск работником установленного 10-дневного срока не является основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, профсоюзный комитет на своем заседании может восстановить срок и рассмотреть спор по существу.

При недостижении соглашения сторон в комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, а также в случае несогласия работника с решением по трудовому спору, вынесенным этой комиссией, работник в 10-дневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

4. Какой порядок рассмотрения трудовых споров профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации?

Профсоюзные комитеты рассматривают трудовые споры: а) по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение; б) по жалобам рабочих и служащих на решение комиссий по трудовым спорам.

На предприятиях, в учреждениях и организациях, где профсоюзным комитетам предоставлены права районного комитета профсоюза, рассмотрение комитетами профсоюзов споров, по которым не было достигнуто соглашение, или споров по жалобам рабочих и служащих на решения комиссий производится в следующем порядке: а) споры, рассмотренные в цеховой комиссии, разрешаются цеховым комитетом профсоюза; б) споры, рассмотренные в общезаводской комиссии, разрешаются президиумом профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

При рассмотрении трудового спора, по которому не было достигнуто соглашение, профсоюзный комитет выносит постановление по существу спора. При рассмотрении жалобы на решение комиссии профсоюзный комитет может составить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу спора.

Профсоюзный комитет по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

Заявления и жалобы по трудовым спорам профсоюзные комитеты обязаны рассматривать в 7-дневный срок со дня их поступления.

Заявления и жалобы по трудовым спорам должны рассматриваться профсоюзным комитетом в присутствии заинтересованных работников. Заочное рассмотрение трудового спора допускается лишь по письменному заявлению работника,

При неявке работника на заседание профсоюзного комитета рассмотрение его заявления или жалобы откладывается до следующего заседания профсоюзного комитета. При вторичной неявке работника без уважительных причин профсоюзный комитет может вынести постановление о снятии данного заявления или жалобы с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление или жалобу вновь.

Постановления профсоюзных комитетов по трудовым спорам должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, правилах, положениях, инструкциях. В постановлениях по трудовым спорам, связанным с денежными требованиями, указывается точная сумма, причитающаяся работнику.

Постановление профсоюзного комитета по трудовому спору в 3-дневный срок вручается администрации предприятия, учреждения, организации (цеха) и заинтересованному работнику.

Если работник не согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным профсоюзным комитетом, он может обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в районный (городской) народный суд в 10-дневный срок со дня получения постановления профсоюзного комитета.

В свою очередь администрация также может обратиться за решением трудового спора в районный (городской) народный суд в 10-дневный срок, если она считает, что постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом, противоречит действующему законодательству.

5. В каком порядке исполняются решения комиссий по трудовым спорам и постановления профсоюзного комитета?

Решения комиссий по трудовым спорам и постановления профсоюзного комитета (цехкома) подлежат исполнению администрацией в 10-дневный срок, если в самом решении или постановлении не указан иной срок их исполнения. В случае, когда по окончании указанного срока решение комиссии не будет выполнено, профсоюзный комитет (цехком) на своем заседании рассматривает заявление работника и выдает ему удостоверение установленной формы, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение выдается работнику также тогда, когда администрация в установленный срок не исполнила постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом (цехкомом). Если при обсуждении на заседании профсоюзного комитета (цехкома) заявления работника о вы-

даче удостоверения выяснится, что решение комиссии по трудовым спорам вынесено в нарушение действующего законодательства, профсоюзный комитет (цехком) вправе отказать работнику в выдаче удостоверения. В этом случае он отменяет решение комиссии и выносит постановление по существу спора.

Для исполнения решения комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, удостоверение выдается вышестоящим профсоюзным органом — объединенным, групповым, районным или областным комитетом профсоюза.

За получением удостоверения заинтересованный работник может обратиться в течение месячного срока со дня получения выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления профессионального комитета (цехкома). Удостоверение может быть выдано и по истечении месячного срока, если этот срок был пропущен работником по уважительной причине. Удостоверение не выдается, если работник или администрация в установленный срок обратятся с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

На основании удостоверения, выданного профсоюзным комитетом (цехкомом) и предъявленного не позднее 3-месячного срока в районный (городской) народный суд, судебный исполнитель приводит в исполнение решение комиссии или постановление профсоюзного комитета (цехкома) в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока для предъявления удостоверения по уважительной причине комитет профсоюза, выдавший удостоверение, может вынести постановление о восстановлении этого срока.

6. Какие трудовые споры рассматриваются в порядке подчиненности?

Как правило, трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, профкомами, народными судами. Лишь в отношении ограниченного круга лиц законом допущено исключение из этого общего правила. К трудовым спорам, рассматриваемым в порядке подчиненности, относятся, в частности, споры:

а) работников, занимающих должности, указанные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, об увольнении изменении формулировки причин увольнения, переводе на другую работу,

а также о наложении дисциплинарных взысканий. К этой категории лиц относятся, в частности, руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители; начальники цехов, мастерских и лабораторий на правах цехов; главные инженеры, главные врачи, главные механики и другие главные специалисты; начальники строительных участков и старшие производители работ, выборные работники, занимающие платные должности;

б) работников, перечисленных в перечне № 2 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или с неизбранием на новый срок. К этой категории работников относятся профессорско-преподавательский состав вузов, работники научно-исследовательских заведений и некоторые другие работники;

в) учителей общеобразовательных школ по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности;

г) работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, по вопросам наложения на них дисциплинарных взысканий;

д) руководящих работников предприятий, учреждений, организаций по вопросам о премиях, которые утверждаются им к выплате согласно действующим положениям руководителями вышестоящих органов;

е) работников учреждений и хозяйственного аппарата о дисциплинарных взысканиях, наложенных на них за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных помещений и хранения служебных документов.

7. Как рассматриваются трудовые споры в порядке подчиненности?

В соответствии с Основами дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик (СЗ СССР. 1929. № 71 Ст. 670) и принятыми союзными республиками в соответствии с ними Положениями о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности трудовые споры в порядке подчиненности рассматриваются: а) органом или лицом, от которого, согласно существующим правилам зависит назначение данного работника на должность; б) органом, избравшим дан-

ное должностное лицо; в) вышестоящими в порядке подчиненности органами и лицами.

Увольнение с работы или перевод на другую работу работников, занимающих должности, перечисленные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, в зависимости от обстоятельств, может быть произведено либо в соответствии с нормами, установленными Положением о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности, либо в соответствии с Основами законодательства о труде и КЗоТ. Так, если увольнение состоялось по мотивам сокращения штатов, несоответствия работника занимаемой должности и в некоторых других случаях, предусмотренных статьей 17 Основ законодательства о труде, отношения сторон регулируются Основами законодательства о труде и КЗоТ. Когда же увольнение или перевод произведены в качестве меры дисциплинарного взыскания, эти действия регулируются нормами Положения о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности.

В зависимости от того, каким нормативным актом регулируется конкретный случай увольнения или перевода, определяется и срок обжалования действий администрации. Если увольнение состоялось по мотивам сокращения штатов, т. е. когда отношения регулируются Основами законодательства о труде и КЗоТ, то в этом случае срок для подачи заявления в вышестоящий орган будет составлять месяц со дня вручения приказа об увольнении, а при увольнении в порядке применения мер дисциплинарного взыскания срок обжалования будет равняться 14 дням (пункт 12 Основ дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик, пункт 11 Положения о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности — ЗП УРСР. 1930. № 10. Ст. 104).

Для рассмотрения заявления по трудовому спору руководителем вышестоящего органа установлен 10-дневный срок. Рассматривая трудовой спор об увольнении с работы, переводе на другую работу или наложении дисциплинарного взыскания, руководитель вышестоящего органа может оставить в силе решение нижестоящей инстанции, отменить или изменить его. Решение вышестоящего органа оформляется распоряжением или приказом. В приказе о восстановлении в должности неправильно уволенного или переведенного работника одновременно решается вопрос о выплате ему заработной платы за вынужденный прогул или разницы в зарплате в случае неправильного перевода на нижеоплачиваемую работу в соответствии со статьей 92 Основ законодательства о труде.

Этот приказ выполняется силой полномочий вышестоящего органа. Вопрос о возможности обжалования решения по трудовому спору вышестоящего в порядке подчиненности органа законодательством не регламентируется, однако практика решает его положительно.

8. Какой порядок вынесения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу?

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного законодательством порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор. При вынесении решения о восстановлении на работе неправильно уволенного или неправильно переведенного на другую работу рабочего или служащего орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за 3 месяца.

Оплата вынужденного прогула или разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы производится в указанных выше размерах и в том случае, когда восстановление работника на предыдущей работе осуществляется непосредственно администрацией (статья 235 КЗоТ УССР).

Если увольнение работника произведено без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, орган, рассматривающий трудовой спор, должен отложить его разрешение до рассмотрения профсоюзным комитетом вопроса о даче согласия на расторжение трудового договора с работником. В случае отказа в даче согласия на увольнение работника профсоюзный комитет принимает решение о восстановлении его на работе (статья 91 Основ законодательства о труде в ред. Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г.).

В случае признания формулировки причин увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству, когда это не влечет восстановления работника на работе, орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить формулировку и указать в решении или постановлении причины увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства с ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона.

Если неправильная формулировка причин увольнения, записанная в трудовой книжке, препятствовала поступлению рабочего или служащего на другую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, принимает решение или постановление о выплате работнику среднего заработка за вынужденный прогул, но не более чем за 3 месяца. При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время прогула (статья 235 КЗоТ УССР).

9. Какой порядок исполнения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу?

Решение или постановление, принятое органом по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника, подлежит немедленному исполнению. Немедленному исполнению подлежит также решение суда о присуждении работнику заработной платы, но не более чем за один месяц.

В случае задержки администрацией исполнения решения комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета (цехкома) о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника профсоюзный комитет (цехком) выносит постановление о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения. Исполнение постановлений профсоюзного комитета (цехкома) производится судебным исполнителем на основании выдаваемого комитетом профсоюза удостоверения.

Суд, постановивший решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, в этом документе указывает и о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за время задержки со дня вынесения такого решения.

10. Каково ограничение взыскания сумм, выплачиваемых по решению органов, рассматривающих трудовые споры?

В случае отмены судебных решений о взыскании заработной платы или других выплат, вытекающих из трудовых правоотношений, обратное взыскание с рабочего или служащего сумм, выплаченных по этим решениям, допускается только в случаях, когда отмененное решение основывалось на сообщенных истцом ложных сведениях или поддельных документах.

По этим же основаниям возможно взыскание с рабочих и служащих сумм, выплаченных им в соответствии с ранее принятым решением комиссии по трудовым спорам или постановлением профкома (цехкома) в случае иного решения спора впоследствии.

Глава XIII

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

1. В чем заключается самоуправление трудового коллектива в сфере труда?

В соответствии с Законом Союза ССР о государственном предприятии (объединении) (статьи 2, 6) и Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (статья 99[1]) трудовой коллектив, являясь полноправным хозяином на предприятии, самостоятельно решает все вопросы производственного и социального развития. Он в соответствии с законодательством осуществляет меры по организации, нормированию, оплате и охране труда. При этом социалистическое самоуправление должно реализовываться в условиях широкой гласности путем участия всего трудового коллектива и его общественных организаций в выработке важнейших решений и контроля за их исполнением, выборности руководителей и единоначалия в управлении предприятием. Самоуправление осуществляют трудовые коллективы предприятий, структурных единиц объединений, коллективы подразделений и производственных бригад.

2. Каковы полномочия общего собрания (конференции) трудового коллектива в сфере труда?

Основной формой осуществления полномочий трудового коллектива является общее собрание (конференция), которая:

избирает руководителя предприятия, совет трудового коллектива и заслушивает отчеты об их деятельности;

рассматривает и утверждает планы экономического и социального развития предприятия, определяет пути увеличения производительности труда и прибыли (дохода), повышения эффективности производства и качества продукции, сохранения и приумножения общенародной собственности, укрепления материально-технической базы производства.

одобряет коллективный договор и уполномачивает профсоюзный комитет подписать его с администрацией предприятия от имени трудового коллектива;

утверждает по представлению администрации и профсоюзного комитета правила внутреннего трудового распорядка, рассматривает другие наиболее важные вопросы деятельности предприятия в сфере труда.

Собрание (конференция) трудового коллектива предприятия созывается советом трудового коллектива по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Вопросы на их рассмотрение вносятся по инициативе совета трудового коллектива, администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской и других общественных организаций, органов народного контроля, отдельных членов коллектива, а также вышестоящего органа.

Решения общего собрания (конференции), принятые в пределах полномочий трудового коллектива и в соответствии с законодательством, обязательны для членов коллектива и администрации, а также для вышестоящих государственных и хозяйственных органов (статья 6 п. 5 Закона о государственном предприятии, статья 99^2 Основ законодательства о труде).

3. Каковы полномочия совета трудового коллектива?

В период между собраниями (конференциями) полномочия трудового коллектива выполняет совет трудового коллектива предприятия (структурной единицы объединения). В соответствии со статьей 7 Закона о государственном предприятии (статья 99^3 Основ законодательства о труде) совет трудового коллектива:

осуществляет контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений рабочих, служащих, информирует трудовой коллектив об их выполнении;

заслушивает администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечает меры, способствующие более эффективной работе предприятия, соблюдению принципа социальной справедливости;

утверждает совместно с выборными органами партийной, профсоюзной и комсомольской организаций условия социалистического соревнования и подводит его итоги;

решает вопросы совершенствования управления и организационной структуры предприятия, обеспечения соответствия оплаты труда их личному вкладу и справедливого распределения социальных благ;

принимает решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшения условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих, служащих, решает другие вопросы социального развития коллектива;

решает вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины на предприятии, намечает меры по ее укреплению;

осуществляет контроль за предоставлением льгот и преимуществ новаторам, передовикам производства, ветеранам войны и труда за счет средств фондов материального поощрения и социального развития;

заслушивает представителей коллективов подразделений, вносит предложения о применении мер морального и материального поощрения за успехи в труде, рассматривает вопросы представления к государственным наградам;

решает вопросы избрания советов коллективов производств, цехов, отделений, участков и других подразделений и определяет их права в пределах полномочий совета трудового коллектива предприятия (структурной единицы объединения);

решает другие вопросы производственного и социального развития, если они не отнесены к компетенции собрания (конференции) трудового коллектива.

Совет трудового коллектива работает в тесном контакте с администрацией, партийной, профсоюзной, комсомольской и другими общественными организациями.

Решения совета трудового коллектива, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива. При несогласии администрации с решением совета трудового коллектива вопрос решается на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

4. Какой порядок избрания советов трудовых коллективов?

Совет трудового коллектива избирается общим собранием (конференцией) коллектива предприятия (структурной единицы объединения) тайным или открытым голосованием на срок 2—3 года. В совет избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской и других общественных

организаций. Численность совета определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Представители администрации не должны превышать четверти общего числа членов совета трудового коллектива. При очередных выборах состав совета, как правило, обновляется не менее чем на треть.

Совет трудового коллектива избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря совета (статья 7 п. 3 Закона о государственном предприятии).

В соответствии с Рекомендациями о порядке избрания советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений) (Экономическая газета. 1988. № 9. стр. 17) оповещение о сроках проведения собрания по выборам совета рекомендуется проводить не позднее чем за 15 дней до выборов. Избрание членов — не позднее чем за 15 дней до выборов. Избрание членов совета трудового коллектива производится из числа кандидатов, выдвинутых непосредственно на собрании (конференции) трудового коллектива, партийной, профсоюзной и другими общественными организациями, коллективами структурных подразделений, администрацией предприятия, а также членами трудового коллектива. Партийные, профсоюзные, другие общественные организации, администрация могут предложить, как записано в Рекомендациях, единый список кандидатов.

Собрание (конференция) трудового коллектива для избрания своего совета созывается профсоюзным комитетом совместно с администрацией предприятия (объединения). Ими же определяется норма представительства делегатов на конференцию. Собрание считается правильным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция — не менее двух третей делегатов.

Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (большинство делегатов конференции). Численность совета должна быть такой, чтобы обеспечивать своевременное и качественное решение задач возлагаемых на совет трудового коллектива, но не более 30 человек (п. 4 Рекомендаций).

На собрании рекомендуется обсуждать каждую кандидатуру отдельно. Если в результате выборов число избранных (лиц, получивших большинство голосов) окажется больше количества, определенного собранием, оно вправе либо пересмотреть свое решение о количественном составе совета, либо

оставить в совете тех кандидатов, за которых подано большинство голосов участников собрания (конференции).

Председатель, заместители председателя и секретарь совета избираются из состава Совета на его организационном заседании простым большинством голосов. Председателем совета трудового коллектива рекомендуется избирать передовых рабочих, бригадиров, специалистов, руководителей участков, цехов, отделов, других аналогичных подразделений. Не рекомендуется избирать председателями советов трудовых коллективов руководителей предприятий (объединений, организаций) и общественных организаций.

Все члены совета, включая председателя, его заместителей и секретаря совета, не являются освобожденными работниками и исполняют свои обязанности на общественных началах. Член совета трудового коллектива не может быть уволен или подвергнут другому дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива. Не оправдавший доверия член совета может быть выведен из его состава решением общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Администрация обязана создавать необходимые условия для эффективной деятельности совета трудового коллектива.

5. Какой порядок выборов руководителей на предприятиях (объединениях)?

В соответствии со статьей 99^4 Основ законодательства о труде избранию трудовыми коллективами подлежат руководители предприятий, структурных единиц объединений, подразделений (производств, цехов, отделений, участков, ферм, звеньев и др.), а также мастера и бригадиры. Заместители руководителя, руководители юридической и бухгалтерской служб и службы контроля качества предприятия назначаются на должность и освобождаются руководителем предприятия с последующим утверждением вышестоящим органом.

Совет трудового коллектива предприятия с учетом особенностей производства определяет конкретные даты проведения выборов по тем или иным должностям, подлежащим замещению на выборной основе. Что же касается молодых специалистов, направляемых на предприятия (в объединения) после окончания высших и средних специальных учебных заведений, то они назначаются на должности, замещаемые на основе выборов, руководителем предприятия по согласованию с советом соответствующего коллектива без проведения выборов. Руководители вновь строящихся или создаваемых предприятий (объединений) назначаются на должность вышестоящим

органом. Сроки проведения выборов этих руководителей устанавливаются решением совета трудового коллектива, согласованным с вышестоящим органом (пп. 8—9 Рекомендаций).

Выдвигать кандидатов на должности, замещаемые на основе выборов могут, с согласия самих кандидатов, партийные и общественные организации, совет трудового коллектива, администрация предприятия, коллективы подразделений и вышестоящие организации. Свою кандидатуру вправе также предложить любой трудящийся. В целях выявления наиболее достойных кандидатов на должность руководителей их выборы осуществляются, как правило, на конкурсной основе из числа претендентов. По решению соответствующих коллективов выборы мастеров и бригадиров, руководителей участков, ферм, звеньев, а также руководителей других аналогичных подразделений могут проводиться и не на конкурсной основе.

Объявления о выборах руководителей предприятий и их подразделений, структурных единиц объединений, а также мастеров и бригадиров, информацию о сроках подачи заявлений, требованиях к профессионально-квалификационным и другим качествам кандидатов рекомендуется помещать в отраслевой, республиканской, местной, заводской, стенной печати и других средствах информации не позднее чем за месяц до установления сроков выборов. Выдвижение кандидатов и прием заявлений об участии в выборах прекращаются, как правило, за две недели до их начала.

Для организации проведения выборов совместным решением совета трудового коллектива и администрации на предприятии может создаваться и конкурсная комиссия. В ее состав, как правило, включаются представители совета трудового коллектива, администрации, партийной, профсоюзной и других общественных организаций, а также передовые рабочие, научные работники, ведущие специалисты своего и других предприятий, организаций и вышестоящих органов управления. Конкурсная комиссия знакомится с кандидатами на замещение должностей руководителей, изучает их деловые, политические, профессиональные, моральные и другие качества.

Организационно-техническая работа по подготовке выборов осуществляется по поручению совета трудового коллектива кадровой службой предприятия.

Кандидатам на замещение должностей руководителей предоставляется возможность в установленном порядке ознакомиться с предприятием, получить интересующую их информацию, посетить соответствующие подразделения предприятия.

Конкурсная комиссия может предложить претендентам, если это целесообразно, разработать предложения по решению наиболее актуальных производственно-экономических, социальных и управленческих задач, стоящих перед предприятием или его подразделением.

На основе проведенных собеседований и встреч, изучения предложений претендентов, а также анализа представленных документов, с учетом мнения партийных, советских и профсозных органов, совета трудового коллектива конкурсная комиссия подготавливает заключение о кандидатах на замещение должностей и доводит их до сведения собрания (конференции) трудового коллектива. При этом комиссия должна воздерживаться от рекомендаций избирать того или иного кандидата.

Список кандидатов для участия в выборах и основные сведения о них доводится до коллектива, как правило, не позднее чем за неделю до выборов. Каждый кандидат на выборную должность вправе отказаться от участия в выборах на любом этапе их проведения.

Собрание (конференция) трудового коллектива по выборам руководителей рассматривает материалы конкурсной комиссии и решает вопрос о включении соответствующих кандидатов в список для голосования. Кандидатам, включенным в список для голосования, должна быть предоставлена возможность выступить перед коллективом, изложить программу своей деятельности.

Правомочность собрания (конференции) при выборах руководителей устанавливается такая же, как и при избрании совета трудового коллектива. Избранным считается кандидат, получивший большинство голосов при условии, если за него проголосовало более половины участников собрания (конференции).

Если ни один из кандидатов не избрал более половины голосов, то проводится повторное голосование. К нему допускаются, как правило, два кандидата, получившие наибольшее количество голосов. Если при повторном голосовании ни один кандидат не получил более половины голосов, то назначаются новые выборы.

Руководители предприятий, структурных единиц объединений избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции) сроком на 5 лет и утверждаются вышестоящим органом. Избранный трудовым коллективом руководитель головной структурной единицы (головно-

го предприятия) утверждается вышестоящим органом в должности руководителя объединения. В случае, когда управление объединением осуществляется обособленным аппаратом, руководитель объединения избирается на конференции представителей трудовых коллективов его структурных единиц и предприятий.

Руководители подразделений предприятий, а также мастера и бригады избираются соответствующими коллективами тайным или открытым голосованием (по усмотрению коллектива) на срок до 5 лет и утверждаются руководителем предприятия. Решение собрания (конференции) трудового коллектива об избрании кандидата на должность руководителя предприятия (объединения), структурной единицы объединения является основанием для утверждения вышестоящим органом управления этого кандидата в должности. Если вышестоящий орган не утверждает в должности кандидата, избранного трудовым коллективом, то он должен объяснить трудовому коллективу причины отказа в утверждении результатов выборов. В этом случае проводятся новые выборы.

Решение собрания коллектива об избрании кандидата на должность руководителя подразделения предприятия (структурной единицы объединения) является основанием для администрации этого предприятия (структурной единицы объединения) издать приказ об утверждении этого кандидата в соответствующей должности. Если администрация предприятия не утверждает на должность кандидата, избранного соответствующим коллективом, то она обязана объяснить этому коллективу причины отказа в утверждении результатов выборов, и по решению совета коллектива проводятся новые выборы.

В тех случаях, когда руководители предприятий (объединений), структурных единиц объединений не справляются со своими обязанностями, либо по другим причинам досрочное их освобождение от должности осуществляется в установленном порядке вышестоящим органом на основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива. При этом инициатором досрочного освобождения руководителя от должности может выступать трудовой коллектив, совет трудового коллектива, партийные, советские, профсоюзные, вышестоящие хозяйственные органы. В этом случае указанные органы обосновывают свое предложение перед общим собранием (конференцией) трудового коллектива или его советом.

Досрочное освобождение от должности руководителя объединения с обособленным аппаратом управления осущест-

вляется по решению конференции представителей трудовых коллективов, его структурных единиц (предприятий).

Если руководители подразделений, а также мастера и бригадиры не справляются со своими обязанностями, руководитель предприятия может досрочно их уволить в установленном порядке на основании решения коллектива соответствующего подразделения. Руководители предприятий, структурных единиц объединений, подразделений, а также мастера и бригадиры, освобожденные от должности по истечении срока полномочий, могут быть избраны вновь или направлены на другую работу в порядке, установленном законодательством в отношении лиц, освобожденных от выборной должности.

Заявления о нарушениях порядка проведения выборов руководителя предприятия (объединения) и руководителя структурной единицы объединения могут быть поданы для совместного рассмотрения в вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы, а о нарушениях порядка проведения выборов руководителей подразделений предприятия (структурной единицы объединения), мастеров и бригадиров рассматриваются советом трудового коллектива совместно с администрацией и профсоюзным комитетом предприятия (структурной единицы объединения).

На Основе Закона СССР о государственном предприятии (объединении), а также с учетом комментируемых выше Рекомендаций и специфики производства на предприятии разрабатывается положение о порядке избрания советов трудовых коллективов и проведения выборов руководителей, которое утверждается на собрании (конференции) трудового коллектива.

6. Какой порядок замещения должностей специалистов и руководителей на конкурсной основе?

С целью повышения объективности отбора высококвалифицированных специалистов на должности, где особое значение имеют профессиональные качества работников, рекомендуется применять конкурсную систему подбора и замещения вакантных должностей. На основе проведения конкурсов могут замещаться должности главных специалистов, специалистов, а также руководителей, не предусмотренных к избранию. Руководитель предприятия совместно с советом трудового коллектива принимает решение о том, какие вакантные должности замещаются по конкурсу. Указанный порядок проведения конкурсов не затрагивает порядка и условий прове-

дения конкурсов на замещение должностей, установленных отдельными решениями правительства СССР.

Для проведения конкурса решением руководителя предприятия (структурной единицы объединения) создаются конкурсные комиссии. В отдельных случаях по решению руководителя предприятия конкурсная комиссия может проводить конкурс на замещения нескольких вакантных должностей. В состав комиссий включаются представители советов коллективов, администрации, партийных, профсоюзных и других общественных организаций, высококвалифицированные специалисты соответствующего профиля. Основная задача конкурсной комиссии — дать рекомендации руководителю предприятия о назначении на должность конкретного лица из числа претендентов, участвовавших в конкурсе.

Объявления о проведении конкурсов, сроках подачи заявлений, требования к профессионально-квалификационным и другим качествам кандидатов рекомендуется публиковать в отраслевой и местной печати, ход конкурса и его итоги широко освещать средствами массовой информации предприятия. Выдвигать кандидатов на должности, замещаемые по конкурсу, могут с согласия самих кандидатов партийные и общественные организации, совет трудового коллектива и коллектива подразделений, а также администрация предприятия. Свою кандидатуру для участия в конкурсе вправе предложить любой трудящийся, отвечающий по своим профессионально-квалификационным и другим качествам требованиям, предъявляемым к той или иной должности.

На основании собеседований, а также представленных документов комиссия производит оценку кандидатов на замещение должности с точки зрения наличия у них необходимого опыта работы, уровня образования, соответствия их специальности и квалификации предъявленным требованиям по данной должности, а также с учетом мнения трудового коллектива о кандидатах. Кандидатам, которые отвечают этим условиям, комиссия вправе предложить разработать рефераты по проблемам, связанным с их будущей работой, в целях выявления их компетентности как специалистов.

На основе собеседований с кандидатами, оценки подготовленных ими рефератов, используя другие методы изучения деловых качеств претендентов, конкурсная комиссия принимает решение о рекомендации того или иного лица на замещения вакантной должности, по которой объявлен конкурс. Конкурсная комиссия принимает решение путем открытого или тайного голосования большинства голосов. При равенстве

голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель конкурсной комиссии. Назначение по результатам конкурсов производится руководителем предприятия (структурной единицы объединения) с учетом решения конкурсной комиссии (пп. 26—32 Рекомендации).

В целях улучшения подбора, расстановки и воспитания кадров, повышения их деловой квалификации, качества и эффективности работы, обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда на предприятии проводится аттестация руководящих работников и специалистов.

По результатам аттестации руководитель предприятия принимает решение о повышении или понижении работников в классном звании и квалификационной категории, повышении или понижении должностного оклада, установлении, изменении или отмене надбавок к должностным окладам, повышении в должности или освобождении от должности. Избранные коллективами руководители подразделений в случае признания их по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности могут быть освобождены от должности на основании решения трудового коллектива соответствующего подразделения (статья 8 п. 4 Закона О государственном предприятии (объединении)).

7. Каковы общие принципы материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах хозяйственной деятельности?

В соответствии со статьей 99^5 Основ законодательства о труде достижения и потери в работе предприятия непосредственно сказываются на уровне хозрасчетного дохода коллектива, благополучия каждого работника. Предприятие, обеспечивающее производство и реализацию лучшей продукции (работ, услуг) с меньшими издержками, получает больший хозрасчетный доход и преимущество в своем производственном и социальном развитии и оплате труда работников.

Возмещение предприятием убытков, причиненных другим организациям и государству, уплата штрафов, неустоек и иных санкций, установленных законодательством, производится за счет хозрасчетного дохода коллектива. Администрация определяет конкретные подразделения и работников, виновных в причинении убытков, понесенных предприятием, доводит об этом до сведения трудового коллектива и возлагает на конкретные подразделения и работников имущественную (материальную) ответственность в соответствии с законодательством.

8. Какой порядок формирования коллектива бригады?

Зачисление в бригаду новых работников производится с согласия коллектива бригады. Не допускается отказ бригады в зачислении работников, направленных в бригаду в порядке трудоустройства в соответствии с действующим законодательством (молодых специалистов, выпускников учебных заведений системы профессионально-технического образования).

Коллектив бригады вправе требовать от администрации выведения из состава бригады работников в случае сокращения численности бригады, несоответствия работника выполняемой работе и в других случаях, предусмотренных статьей 17 Основ трудового законодательства (статья 40 КЗоТ УССР). Администрация в соответствии с законодательством переводит таких работников, с их согласия, на другую работу или увольняет (статья 99^{6} Основ законодательства о труде).

9. В чем заключается взаимная ответственность администрации и бригады?

Администрация предприятия, объединения, структурного подразделения несет ответственность перед бригадой за создание нормативных условий для высокопроизводительного труда (предоставление работы, обеспечение исправного состояния механизмов и оборудования, технической документацией, материалами и инструментами, энергией, создание безопасных и здоровых условий труда). При невыполнении бригадой производственных показателей по вине администрации за бригадой сохраняется фонд оплаты труда, рассчитанный по тарифным ставкам. Должностные лица, виновные в нарушении обязанностей перед бригадой, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а за излишние денежные выплаты бригаде — также к материальной ответственности перед предприятием в порядке и размерах, установленных законодательством.

Бригада несет ответственность перед администрацией предприятия за невыполнение по ее вине производственных показателей. В этих случаях оплата производится за выполненную работу, премии и другие поощрительные выплаты не начисляются. Ущерб, причиненный предприятию выпуском некачественной продукции по вине бригады, возмещается из ее коллективного заработка в пределах среднего месячного заработка бригады. При распределении коллективного заработка между членами бригады учитывается вина конкретных работников в выпуске некачественной продукции (ст. 99^{8} Основ законодательства о труде).

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава I. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 5

Глава II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 12

Глава III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 70

Глава IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА 92

Глава V. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ 115

Глава VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА 143

Глава VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ИМУЩЕСТВУ ПРЕДПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С РАБОТОЙ 176

Глава VIII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ИХ ЗДОРОВЬЯ 194

Глава IX. ОХРАНА ТРУДА 206

Глава X. ТРУД ЖЕНЩИН 236

Глава XI. ТРУД МОЛОДЕЖИ 252

Глава XII. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ 264

Глава XIII. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ 275

Справочное издание

МАЦЮК АНАТОЛИЙ РОМАНОВИЧ
СИМОРОТ ЗАХАРИЙ КИРИЛЛОВИЧ

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

Справочник

Киев
Издательство политической литературы Украины
1988

Редактор *Е. М. Муравьева*
Художник *С. В. Василенко*
Художественный редактор *Б. А. Прокопенко*
Технический редактор *Н. С. Подоляк*
Корректоры *В. Ф. Бавенко, Н. С. Мыцык*

ИБ № 4693

Сдано в набор 20.04.88. Подписано в печать 16.08.88. БФ 37018. Формат 84×108 1/32. Бумага тип. № 2. Лит. гарн. Выс. печ. Усл. печ. л. 15,12. Усл. кр.-отт. 15,12. Уч.-изд. л. 17,06. Тираж 200 000 экз. (1-й завод 1—100 000). Зак. 8—306. Цена 70 к.

Политиздат Украины, 252025, Киев-25, Десятинная, 4/6.

Отпечатано с матриц ГП РПО «Полиграфкнига» на Киевской книжной фабрике, 252054, Киев, Воровского, 24.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ